

450

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ**  
**ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 490 от 01.08.2022 г.



Москва 2022

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГИН РАН

 М.П. Антипов

«29»  2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГИН РАН  
академик РАН  К.Е. Дегтярев

«29»  2022 г.



Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Геологический институт Российской академии наук (в дальнейшем ГИН РАН) в лице Дегтярева Кирилла Евгеньевича Директора института (далее Работодатель), с одной стороны, и работники института (далее Работники), с другой стороны, в лице Антипова Михаила Петровича Председателя Профсоюзного комитета ГИН РАН (далее Профком), в дальнейшем именуемые «Сторонами», в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы» (ПРИЛОЖЕНИЕ №1), другими законодательными и иными нормативными актами заключили, настоящий Коллективный договор (далее КД).

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимных интересов сторон в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности ГИН РАН.

1.2. Работодатель и Работники признают Профком полноправным представителем работников ГИН РАН по всем условиям настоящего КД.

1.3. В период действия КД и в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. Контроль за исполнением КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции, и соответствующими органами по труду (ч. 1 ст. 51 Трудового кодекса РФ).

1.5. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в КД, в период его действия, целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной работе ГИН РАН присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. В течение срока действия КД Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения КД, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым

законодательством РФ и КД. Принятые Сторонами изменения и дополнения к КД оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего КД. Стороны не вправе в течение срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Текст КД размещается на официальном сайте ГИН РАН.

## **2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора.

2.1.1. Срочный трудовой договор заключается лишь в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При объективной необходимости сокращения численности Работников на основе консультаций с Профкомом разрабатывать меры по снижению её негативных последствий.

2.2.2. В случае упразднения подразделений, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или изменения условий труда, осуществлять эти мероприятия только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) Профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников.

2.2.3. Не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком информацию о предстоящем сокращении численности, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются Постановлением Правительства РФ № 99 от 05.02.1993.

2.3. При сокращении численности списочного состава в первую очередь подлежат сокращению вакантные должности. Расторжение трудовых договоров с совместителями и договоров по внутреннему совмещению производится с учетом производственной целесообразности.

2.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата, помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют лица предпенсионного возраста (2 года до выхода на пенсию).

2.5. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в ГИН РАН свыше 15 лет из имеющихся при наличии внебюджетных средств.

2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении, в связи с сокращением численности, может предоставляться возможность использовать до восьми часов в неделю рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста и проработавшим в ГИН РАН более 25 лет (мужчины) и 20 лет (женщины), выплачивать выходное пособие в сумме до двух размеров среднемесячной заработной платы при наличии внебюджетных средств.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями законодательства РФ, настоящим КД, а также Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГИН РАН (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

В случае необходимости возможно заключение трудового договора о дистанционной работе. Порядок взаимодействия Работодателя и работника определяется Положением о дистанционной работе ГИН РАН. (ПРИЛОЖЕНИЕ №3)

3.2. Всем Работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Для Работников 1-го отдела минимальная продолжительность отпуска составляет 30 календарных дней. Для работников имеющих учёную степень кандидата наук продолжительность отпуска составляет 36 рабочих дней, включая субботные дни, для работников имеющих учёную степень доктор наук - 48 рабочих дней, включая субботные дни.

3.3. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда третьей категории устанавливаются льготы в виде сокращенного рабочего дня, сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, а также дополнительный отпуск в количестве до 14 календарных дней (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4).

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Для Работников ГИН РАН, занятых научно-исследовательской работой, может быть установлен один свободный от присутствия на рабочем месте день в неделю, оплачиваемый как рабочий день. Работник обязан согласовать свободный от присутствия на рабочем месте день с руководителем структурного подразделения в письменной форме.

3.4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением [случаев](#), предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходные дни или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- повышение оплаты труда за работу в ночное время составляет 40% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

По желанию Работника, работавшего в выходной или в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.4.3. Отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена выплата отпускных, либо работник не был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.4.4. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляется Работнику по согласованию с Работодателем.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда научных работников и специалистов на основе Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Геологический институт РАН (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4). Применение других систем оплаты труда возможно лишь с согласия Профкома и только в случаях, предусмотренных законодательством.

Доплаты к должностным окладам (ставкам) осуществляются Работодателем по согласованию с руководителями подразделений.

Заработная плата выплачивается ежемесячно, каждые полмесяца (25 и 10 числа каждого месяца – аванс и окончательный расчет).

#### 4.2. Стороны согласились:

Размер ежемесячной заработной платы, обусловленный трудовым договором Работника, является гарантированным.

Выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем, с учетом пожеланий Работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска менее чем за 2

недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 124, 126, 136 ТК РФ).

Выплачивать работникам вознаграждение за эффективную работу и за высокие достижения в научно-исследовательской работе в соответствии с Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Геологический институт РАН на основании Индивидуального рейтинга научных работников ГИН РАН и результатов Конкурса научных работ (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.2).

В целях привлечения и закрепления в институте молодых научных кадров приказом по институту могут устанавливаться гранты в виде ежемесячной надбавки (из средств института (при наличии денежных средств)) для научных работников возрастом до полных 29 лет (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.3).

Выплачивать вознаграждение за эффективную работу инженерно-техническим работникам по представлению руководителей структурных подразделений при наличии средств и по решению Дирекции.

4.3. Размеры возмещения расходов, связанных с командировкой, определяются ст. 168 ТК РФ. Работодатель имеет право увеличить указанные расходы в соответствии с финансовыми возможностями института.

4.4. Стороны договорились установить суточные Работников в размере 700 рублей и компенсацию расходов на проживание в размере 2000 рублей, при выполнении работ за счет внебюджетных средств (договоров, грантов).

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников и проводят все мероприятия по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда, которое является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5). Ответственность за состояние условий и охраны труда несет Работодатель.

5.2. Соглашение по охране труда с указанием сроков и ответственных лиц вступает в силу с момента его подписания сторонами.

5.3. Внесение изменения и дополнений в Соглашение производится по взаимному согласию сторон.

5.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде (проведение специальной оценки условий труда - СОУТ), режиме труда и отдыха, льготах и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому Работнику по его просьбе.

5.5. Работодатель обязуется:

- проводить вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности с вновь поступившими на работу, а также все виды инструктажей на рабочем месте в сроки, установленные нормативными документами и правилами;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, законодательных и других нормативных актов по охране труда и промсанитарии;

- организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах (план производственного контроля), а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить предварительный и периодический медосмотры Работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда, при этом дни прохождения медосмотра считать рабочими и оплачивать в соответствии с законодательством РФ;

- не допускать работников, работающих во вредных условиях труда, к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- за счет собственных средств проводить обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности, а также переподготовку;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- проведение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в строгом соответствии с Трудовым кодексом и другими Федеральными законами и иными нормативными актами РФ;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212-213 ТК РФ).

5.6. Работник обязуется:

- соблюдать правила и требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительный и периодический медосмотры, а также внеочередной по направлению Работодателя (ст. 214 ТК РФ).

#### 5.7. Работник имеет право:

- временно приостанавливать работу в связи с временным запретом деятельности вследствие нарушения Государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. При этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае невозможности предоставления работы Работодатель оплачивает время простоя до устранения опасности;

- в случае необеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанности и должен оплачивать возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

- отказа от выполнения своих трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни и здоровья в случаях, упомянутых в вышеперечисленных пунктах, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

#### 5.8. Работодатель устанавливает размеры доплат по условиям труда:

- на работах с опасными, вредными условиями труда, соответствующих 3 степени вредности, выплачивается фиксированная сумма в размере 2000 рублей (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5).

Работодатель с учетом экономических возможностей может устанавливать работникам более высокие размеры доплат по условиям труда.

5.9. Стороны договорились, что Работодатель при расследовании каждого несчастного случая на производстве будет проводить его в строгом соответствии с «Положением о расследовании и учете несчастных случаев», утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 и статьями 227-231 ТК РФ. Выполнять Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.10. Стороны исходят из того, что Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.10.1. При этом Профком пользуется правом на участие в любых экспертизах, проводимых в ГИИ РАН на соответствие новой техники и технологий требованиям охраны труда.

5.10.2. В то же время Профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им органам государственной экспертизы или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение

подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) Работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.10.3. Работодатель берет на себя обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии в соответствии с заключением КЭК (клинико-экспертная комиссия), если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья (ст. 182, 184 ТК РФ).

5.11. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и заключает соглашение по их финансированию (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5).

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам может предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней

- работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) - до 5 дней в период начала учебного года;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или получивших ранение, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.1.2. В случае смерти Работника Работодатель оказывает материальную помощь родственникам для организации похорон из внебюджетных средств.

6.1.3. В случае гибели Работника на производстве принимать на себя организацию похорон.

6.2. Стороны договорились оказывать материальную помощь Работникам. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется индивидуально.

6.3. Стороны договорились об обязательном страховании жизни и здоровья Работников старше 70 лет, направленных ГИН РАН в длительные или дальние командировки, или на полевые работы в отдаленные или труднодоступные районы. Страхование должно производиться за счет средств, на которые проводятся полевые работы или командировки (государственное задание, гранты, договора, и т.п.). Необходимость страхования других категорий Работников направленных ГИН РАН в длительные или дальние командировки,

или на полевые работы в отдаленные или труднодоступные районы, рассматривается в каждом конкретном случае индивидуально.

## 7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Стороны признают, что Профком является полномочным представителем Работников ГИН РАН по всем вопросам, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.

7.2. Работодатель предоставляет Профкому необходимое для деятельности оборудование бесплатно, а также помещения для проведения собраний (конференций) работников и профсоюзной организации.

7.3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется время для выполнения общественных обязанностей в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка.

7.4. Работодатель соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза. Их перечисление осуществляется через бухгалтерию по безналичному расчету, если на это имеется письменное заявление работника. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

7.6. Работодатель вводит в состав Аттестационной комиссии и других коллегиальных органов управления представителей профсоюза и гарантирует возможность участия председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях Дирекции, рассматривающих вопросы трудовых отношений.

7.7. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников. Работодатель обязуется представлять такую информацию Профкому в согласованные сторонами сроки.

7.8. Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собрания и встречи различных групп Работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профкома принимать участие в работе собраний.

7.9. В случае необходимости Профком вправе запросить у Работодателя информацию о причинах принятия им того или иного решения, если оно относится к сфере действия настоящего КД.

7.10. Профком пользуется правом представления интересов Работника при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома.

Стороны в соответствии с ТК РФ вносят на рассмотрение собрания трудового коллектива предложения о создании комиссии по трудовым спорам.

Работодатель не будет препятствовать Профкому в случае возникновения обстоятельств, нарушающих экономические и трудовых интересы Работников, отраженные в КД, проводить в установленном порядке массовые акции протеста, в том числе в рабочее время.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. КД действителен до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не может превышать трех лет. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет. Если Стороны не продлили срок действия коллективного договора, то его действие прекращается.

8.2. В случае необходимости, в действующий КД, могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Все изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения КД при необходимости его дополнений и изменений, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.4. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен до сведения Работников на собрании (конференции) коллектива ГИН РАН в течение 15 дней после подписания.

8.5. Работодатель обязуется знакомить с КД Работника под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора).

8.6. Стороны ежегодно отчитываются в исполнении КД на собрании (конференции) работников ГИН РАН.

8.7. Работодатель и Профком за неисполнение КД и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. Контроль над исполнением настоящего КД осуществляется обеими сторонами.



Министерство труда и социальной защиты  
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
(Роструд)

ул. Мясницкая, д. 40, стр. 16, Москва, 101000  
Тел.: 8-800-707-88-41 Факс: (495) 698-22-62

Министерство  
науки и высшего образования  
Российской Федерации

Тверская ул., д. 11, стр. 1, 4,  
г. Москва, 125009

РОСТРУД

1858-ТЗ от 16.07.2021



5165734

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным  
Министерству науки и высшего образования Российской Федерации,  
на 2021 - 2023 годы

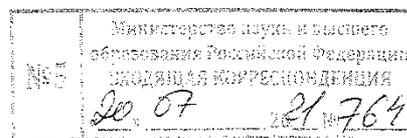
Федеральная служба по труду и занятости сообщает, что  
Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным  
Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021  
- 2023 годы зарегистрировано «16» июля 2021 года.

Регистрационный номер: 1 /21-23.

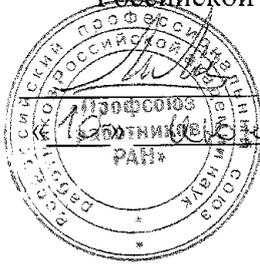
Условия соглашения, ухудшающие положение работников по  
сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными  
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

М.Ю.Иванков



Председатель Всероссийского  
профессионального союза работников  
Российской академии наук



М.Ю. Митрофанов  
\_\_\_\_\_ 2021 года

Министр  
науки и высшего образования  
Российской Федерации



В.Н. Фальков  
\_\_\_\_\_ 2021 года

Председатель  
Профессионального союза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации



А.И. Домников  
\_\_\_\_\_ 2021 года

Председатель  
Общероссийской общественной  
организации Профессиональный союз  
работников агропромышленного  
комплекса Российской Федерации



Н.Н. Агапова  
\_\_\_\_\_ 2021 года

Межотраслевое соглашение  
по организациям, подведомственным  
Министерству науки и высшего образования Российской Федерации,  
на 2021 - 2023 годы

Москва  
2021 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Межотраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с целью установления согласованных позиций по обеспечению и расширению трудовых и социально-экономических гарантий работников, содействию стабильной и эффективной деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников Организаций и работодателей в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – работники), в лице их полномочных представителей – Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, действующего на основании устава, Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующего на основании устава, Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, действующего на основании устава (далее – Профсоюзы);

работодатели – федеральные государственные бюджетные и автономные учреждения науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, а также федеральные государственные унитарные предприятия, подведомственные Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, в лице их полномочного представителя – Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, действующего на основании Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682.

1.3. Положения Соглашения:

являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей Организаций в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

распространяются на работодателей и работников Организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, и служат основой при заключении региональных и территориальных отраслевых и иных соглашений, коллективных и трудовых договоров;

применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатели, соответствующие выборные профсоюзные органы могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие дополнительные социальные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, распространяющиеся на членов Профсоюзов, а также на работников, не являющихся членами Профсоюзов, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны Соглашения договорились о том, что:

1.4.1. Условия региональных (территориальных) отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

В коллективном договоре Организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

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

1.4.2. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению

оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.3. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения либо продлению настоящего Соглашения на новый трехлетний срок должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Соглашения.

1.6. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется Минобрнауки России на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.7. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Минобрнауки России обеспечивает доведение текста Соглашения до Организаций, Профсоюзы – до региональных (межрегиональных), территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается также на официальных сайтах Минобрнауки России и Профсоюзов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## 2. Обязательства представителей Сторон Соглашения

### 2.1. Минобрнауки России и Профсоюзы:

2.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивают и совершенствуют систему органов социального партнерства на федеральном, региональном (межрегиональном), территориальном и локальном уровнях.

2.1.2. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Организациях, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.3. При необходимости доводят информацию до Организаций о совершенствовании системы оплаты труда и оформлении трудовых отношений с работниками. Проводят разъяснительную работу в части

совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.4. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовят предложения по совершенствованию мер социальной защиты для работников, обеспечению экономических, социально-трудовых прав и интересов работников по вопросам социального страхования, пенсионного законодательства Российской Федерации и другим вопросам.

2.1.5. Участвуют на равноправной основе в работе Межотраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (далее – Межотраслевая комиссия), иных органах социального партнерства.

2.1.6. Способствуют повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном и территориальном уровнях и коллективных договоров в Организациях. Осуществляют мониторинг, обобщение опыта заключения региональных и территориальных отраслевых и иных соглашений и коллективных договоров Организаций, а также осуществляют мониторинг состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в Организациях.

2.1.7. Содействуют формированию объединений работодателей Организаций на региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях.

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

2.1.9. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Организациях;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.1.10. Рекомендуют работодателям оформлять договоренности с представителями молодых ученых и специалистов Организаций по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, являющихся приложениями к коллективным договорам Организаций.

2.1.11. Рекомендуют работодателям и полномочным представительным органам работников включать в предусмотренном законодательством Российской Федерации и Соглашением порядке представителей молодых ученых и специалистов в состав комиссий по ведению коллективных переговоров, контролю исполнения и внесения изменений

в коллективные договоры в Организациях.

2.1.12. Рекомендуют работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Организациях;

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.1.13. Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

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

2.1.15. 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.

2.2. Минобрнауки России:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности Организаций, являющихся федеральными государственными бюджетными и автономными учреждениями, в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими утвержденного государственного задания и иные цели.

2.2.2. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в Организациях.

Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников.

2.2.3. Обеспечивает условия для участия представителей Профсоюзов (для учета мнения Профсоюзов при принятии решений) в разработке и (или)

обсуждении разрабатываемых Минобрнауки России проектов нормативных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам Организаций.

Информирует Профсоюзы о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сферах науки, здравоохранения и образования, затрагивающих социально-трудовые права работников Организации.

Организует совместно с Профсоюзами консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюзов в составе аттестационной комиссии Минобрнауки России для аттестации работников Организаций.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, рекомендуемых Организациям 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 Организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Награждает работников Организаций ведомственным знаком отличия Минобрнауки России и иными ведомственными наградами за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности с учетом мнения Профсоюзов.

2.2.7. Обеспечивает возможность представителям Профсоюзов принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке проектов нормативно-правовых актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научной деятельности, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение Организаций от участия в коллективных переговорах с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборным органом, сформированным первичными профсоюзными организациями, и от представления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора, на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Принимает меры по контролю за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством Российской Федерации.

2.2.9. Рекомендует работодателям:

вести коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников и заключать коллективные договоры на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Соглашением;

обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Организацией посредством участия представителей работников в заседаниях органов управления Организацией при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями работников в указанные органы управления.

### 2.3. Профсоюзы:

2.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организаций, 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.

2.3.2. Оказывают членам Профсоюзов и первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюзов, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, помощь по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций, содействуют предотвращению в Организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4. Обращаются 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.

2.3.5. Проводят анализ проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.6. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Участвуют в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена

законодательством Российской Федерации, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

### 3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.2. Взаимодействовать на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Межотраслевой комиссии, являющейся органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации управления сферами науки, здравоохранения и образования на принципах законности, демократии, автономии организаций, информационной открытости и учета общественного мнения.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию (или с учетом мнения) с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборным органом, сформированным первичными профсоюзными

организациями.

Перечень локальных нормативных актов и порядок их принятия (по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборного органа, сформированного первичными профсоюзными организациями) устанавливается коллективным договором.

3.2. Минобрнауки России обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профсоюзов в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке нормативных правовых актов Минобрнауки России, затрагивающих права и интересы работников Организаций, обеспечить информирование Профсоюзов.

3.2.2. Способствовать реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения Устава организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в организации, подведомственные Минобрнауки России, разъяснений по вопросам применения законодательства Российской Федерации в сферах науки и образования, положений Соглашения.

3.4. Стороны при необходимости проводят мониторинги соблюдения организациями, подведомственными Минобрнауки России, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, для которых обязанность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, порядка проведения конкурсов на замещение отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО

о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 г.).

3.7. Минобрнауки России и Профсоюзы договорились о совместной разработке мер, связанных с устранением избыточной отчетности.

#### 4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовые договоры с работниками могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений локального нормативного акта Организации.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов Организации.

4.1.3. Работодатели 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 (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 5 июля 2013 г. № 01/60140-ЮЛ), 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 компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

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 в Организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают 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.

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

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

4.1.5. Работники Организаций, включая руководителей и заместителей руководителей Организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же Организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, 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.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данная Организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

#### 4.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

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;

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;

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

#### 4.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

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;

выплату работникам выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении

по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем в сроки не менее двух месяцев до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности;

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, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

4.3. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования:

порядка замещения отдельных должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

порядка проведения аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, а также методики ее проведения.

4.4. Минобрнауки России и Профсоюзы исходят из того, что в целях сохранения непрерывности научного и учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах Организаций, осуществляющих научную и (или) образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена

первая (высшая) квалификационная категория.

4.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

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.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым

с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических 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).

## 5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников (рекомендуется аналогичное регулирование предусматривать в региональных, территориальных соглашениях, коллективных договорах), Минобрнауки России и Профсоюзы исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации

от 5 августа 2008 г. № 583;

Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63189);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63182);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63190).

## 5.2. Минобрнауки России с учетом мнения Профсоюзов:

5.2.1. Принимает примерные положения об оплате труда работников подведомственных Организаций, являющихся бюджетными и автономными

учреждениями, которые носят для них рекомендательный характер.

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

Устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организации с учетом сложности и объема выполняемой работы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

5.3. Стороны считают необходимым:

5.3.1. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в Организациях, 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.

5.3.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.3.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.3.4. В целях повышения социального статуса работников Организаций, престижа профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

повышению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

5.3.5. 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.

5.3.6. Рекомендовать работодателям заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизировать должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора.

5.3.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет с момента начала работы.

5.3.8. Рекомендовать работодателям закреплять в Коллективных договорах и Соглашениях сохранение средней заработной платы за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения

коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.9. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по основным категориям работников.

5.3.10. В целях повышения социального статуса работников Организаций, престижа профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

установлению размеров минимальных окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

поддержанию достигнутых в рамках реализации Указов 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;

обеспечению проведения 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».

5.3.11. Проводить выплаты работникам со строгим учетом того, что 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.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливаются на фактический заработок работников, в том числе работников, получающих его в размере минимального размера оплаты труда.

5.3.12. Организациям, реализующим общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы

среднего профессионального образования, учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.3.13. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.4. Минобрнауки России рекомендует работодателям:

5.4.1. Обеспечить создание организационных и правовых условий для обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4.2. Федеральным государственным бюджетным и автономным учреждениям производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другим работодателям – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.4.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников Организаций (рекомендуется аналогичное регулирование в региональных (территориальных) соглашениях, коллективных договорах) Стороны исходят из того, что:

5.4.3.1 Системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений;

5.4.3.2. Положения об оплате труда работников Организаций, являющиеся приложением к коллективному договору, должны разрабатываться и приниматься с участием соответствующего выборного

органа первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборного органа, сформированного первичными профсоюзными организациями, и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, кроме категорий работников, указанных в части 3 статьи 145 3 Трудового кодекса Российской Федерации и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических и медицинских работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема работы педагогических работников, и путем установления надбавки стимулирующего характера к должностным окладам медицинских работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

увеличения фондов оплаты труда Организаций, предусмотренных за счет бюджетов всех уровней, в целях обеспечения сохранения достигнутых в рамках реализации Указов 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 уровня заработной платы отдельных категорий работников (соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности), а также индексации уровня оплаты труда иных категорий работников в целях обеспечения уровня реального содержания их заработной платы, которые рекомендуется осуществлять преимущественно за счет увеличения размеров окладов (должностных окладов);

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.4.4. Механизмы стимулирования труда работников предусматриваются в положениях об оплате труда Организаций.

5.4.5. При разработке и утверждении в Организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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 понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения выборного или представительного органа работников (принцип прозрачности).

5.4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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.

5.4.7. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.4.8. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее

чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.4.9. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) и привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, осуществляется оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной

в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

5.4.10. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и в зависимости от степени вредных условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дифференцированно:

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), – не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) – не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) – не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), – не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), – не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным

договором, трудовым договором, и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) дифференцированно в зависимости от класса условий труда.

5.4.11. 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.

5.4.12. Сохранять 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, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.4.13. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, и не входящую в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.4.14. 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.

5.4.15. 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.

5.4.16. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной

категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.4.17 Работодатели федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений обеспечивают дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельных расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

5.4.18. 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.

5.5. Минобрнауки России и Профсоюзы рекомендуют предусматривать в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

- о сохранении за педагогическими и медицинскими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- о сохранении за педагогическими и медицинскими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

## 6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Для работников Организаций, 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, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не более 34 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не более 30 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда;

продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

6.1.4. В соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации

от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

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

6.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Организации 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.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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 был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем 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.

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.

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

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

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.

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

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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

не менее 7 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;

не менее 10 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не менее 14 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не менее 21 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда предоставляется согласно приложению к указанному постановлению независимо от результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй

статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, – в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным, – в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут 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 коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.8. 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.

6.1.9. 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.

За руководителями научных организаций сохраняется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый им по ранее занимаемой должности.

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

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков указанной категории работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

## 7. Условия и охрана труда

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

Стороны Соглашения исходят из того, что:

### 7.1. Минобрнауки России:

7.1.1. Участвует в разработке нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюзов в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

стандартов безопасности труда в организациях,  
правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, произошедших в Организациях, за истекший год.

7.1.3. Предоставляет Профсоюзам не позднее апреля текущего года информацию о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, произошедших в отчетном периоде причинах несчастных случаев, выделении Организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение охраны труда и оздоровление работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ).

7.1.5. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда Организаций.

7.1.6. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минобрнауки России по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в Организациях.

7.1.7. Способствует деятельности работодателей и их представителей по созданию безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

7.1.8. Способствует обеспечению деятельности работодателей и их представителей по вопросам создания условий для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением нормативных требований охраны труда.

7.2. Работодатели обеспечивают:

7.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.3. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

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

7.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.6. 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.

7.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

7.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

7.2.15. 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.

7.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.17. 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.).

7.2.18. Выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, при условии, если данная выплата предусмотрена коллективным договором.

7.2.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.20. 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.

7.2.21. 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 и иными федеральными законами сроки.

7.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.2.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.2.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2.26. 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 приложением к нему.

7.2.27. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и планами ежегодно реализуемых работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Организации используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %, с возможным увеличением до 30 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.28. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.29. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом положений совместного письма Минтруда России Минздрава России и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 9 октября 2018 г. № 15-1/10/В-7756/16-6/10/2-6553/01-А/475.

7.2.30. Предоставление работникам за счет собственных средств сертифицированной спецодежды и других СИЗ, молока, смывающих и (или) обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами.

7.2.31. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в течение трудовой деятельности), обязательных психиатрических освидетельствований работников, иных осмотров и освидетельствований в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

7.2.32. Организацию проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.33. Организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.34. Условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Включение в Коллективные договора и соглашения информацию о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате.

7.2.35. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.2.36. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

7.2.37. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев с работниками. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.38. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в Профсоюзы по их запросу и выполнении представлений органов профсоюзного контроля. В коллективных договорах и соглашениях предусматривается участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев с работниками, обучении по условиям и охране труда.

7.3. Профсоюзы:

7.3.1. Обеспечивают оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюзов, организуют обучение

технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзов на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе для представления интересов членов Профсоюзов в Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальных органах, других федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору, в правоохранительных и судебных органах.

7.3.3. Организуют профсоюзный контроль состояния охраны труда в Организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

7.3.4. Оказывают содействие в реализации прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, организуют их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.3.6. Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда и обеспечивают вхождение в состав комитета (комиссий) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Принимают участие в работе комиссий Организации по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.8. Взаимодействуют с органами государственного контроля (надзора) по вопросам условий и охраны труда, в том числе предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.9. Обращаются в надзорные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками, нарушении законодательства о специальной оценке условий труда.

7.3.10. Принимают участие в лице своих представителей, инспекторов труда Профсоюзов в работе комиссий по проверкам:

готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых,

перед началом летней оздоровительной кампании.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

7.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, представлений и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, направленных работодателям, для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда.

7.4.3. Регулярно, не реже одного раза в год по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Организациях.

## 8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Минобрнауки России:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы науки, здравоохранения и образования, рынка труда, на востребованность и конкурентоспособность научной, медицинской и педагогической профессий, на формирование позитивного образа работника сфер науки, здравоохранения и образования в общественном сознании.

8.1.4. Исходит из того, что согласно приказу Минобрнауки России от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, члены выборных профсоюзных органов и работники аппаратов Профсоюзов, в том числе их региональных (межрегиональных) и территориальных организаций, 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.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала Организаций.

8.2. Работодатели информируют Профсоюзы не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.3. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Организаций, сокращении численности или штата работников Организаций Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзах.

8.4. Стороны считают, что:

8.4.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических и медицинских работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в трудовой деятельности, педагогической и медицинской науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.4.2. Педагогическому и медицинскому работнику Организации, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический или медицинский работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.5. Стороны совместно:

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

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

8.5.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организаций.

8.5.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации работников Организаций, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством, конкурса на замещение отдельных должностей работников и переводу на эти должности и методики их проведения.

8.5.5. 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 Организации.

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.

Работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации предусматриваются в разделе коллективного договора Организации и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

8.5.6. Содействуют созданию и деятельности Молодежных советов, Советов молодых ученых и других молодежных объединений работников 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.

8.5.7. Содействуют проведению мероприятий, в том числе всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития работников Организаций.

8.5.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня

пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.5.9. 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 и развития первичной медико-санитарной помощи;
- повышению эффективности оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи, скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, медицинской эвакуации;
- развитию и внедрению инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины;
- развитию медицинской реабилитации населения и совершенствованию системы санаторно-курортного лечения, в том числе детей;
- обеспечению медицинской помощью неизлечимых больных, в том числе детей;
- обеспечению системы здравоохранения высококвалифицированными кадрами;
- 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.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, из средств от иной приносящей доход деятельности Организации;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Организации;
- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (работников на пять и менее лет, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюзов не менее чем за два месяца;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций из средств от иной приносящей доход деятельности Организации;

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями, детскими оздоровительными лагерями на равных с работающими условиях;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

предоставлению сокращаемому работнику времени для поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности Организации;

созданию условий по обеспечению права работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе для работы, требующей знания языков.

## 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

### 9.1. Профсоюзы:

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

9.1.2. Принимают участие в деятельности жилищных комиссий Организаций и Минобрнауки России по вопросам предоставления работникам Организаций 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.

9.1.3. Защищают интересы работников Организаций в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления, а также подведомственными им структурами любых объектов имущественного комплекса социальной сферы Организаций (включая жилищный фонд, в том числе общежития, гостиницы, автобазы, детские сады, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, центры детского отдыха, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения, объекты здравоохранения и другие), земель, на которых они расположены, земельных участков, признанных пригодными для ведения жилищного строительства, учитывая, что данные объекты недвижимого имущества служат интересам и удовлетворению потребностей работников, являются материальной базой для реализации социальных программ.

9.2. 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, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

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

9.2.1. Работники Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

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

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников Организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения,

корпоративных пенсионных программах;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с медицинской и педагогической деятельностью;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников;

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

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы.

9.4. Минобрнауки России в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры Организаций.

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях Организаций:

выделение дополнительных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности Организаций, на развитие кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха работников Организаций;

на установление дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения;

на обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников Организаций;

обязательства работодателей по вопросам оздоровления работников.

9.6. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.6.1. Обеспечивают направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в пять лет с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.6.2. При направлении ими работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют 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, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.6.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-

курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

9.6.5. Изыскивают средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов Организаций.

9.7. Минобрнауки России при формировании предложений к проекту федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников Организаций за счет средств бюджета, и принимает меры к сохранению поликлиник и санаториев-профилакториев.

9.8. Стороны согласились принимать меры для включения в федеральные целевые программы по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера в другие регионы Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из Организаций работникам, желающим выехать в другие регионы и нуждающимся в этом по состоянию здоровья работникам, ветеранам труда.

## 10. Гарантии прав профсоюзных организаций членов Профсоюзов

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

### 10.1. Минобрнауки России:

10.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в Организациях.

### 10.2. Работодатели:

10.2.1. Соблюдают 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.

10.2.2. Безвозмездно предоставляют 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.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Могут передавать в бесплатное пользование Профсоюзам находящиеся на балансе Организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, Соглашением.

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

10.2.5. Предоставляют 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 и обучающихся в общежитии.

10.2.6. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзов, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.7. Содействуют 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.

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

10.2.8.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации.

10.2.8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.8.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых и технических инспекций труда Профсоюзов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда 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, соглашением, коллективным договором.

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

10.2.8.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, 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.

10.2.8.5. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

10.2.8.6. Работодатели предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре.

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

10.3.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборные должности в выборные органы первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.3.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзных органов всех уровней прав на улучшение жилья (улучшение жилищных условий), пользование лечебными, лечебно-профилактическими, дошкольными образовательными организациями и детскими оздоровительными лагерями на равных с работающими условиях.

Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Организации, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.

10.3.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.3.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

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

10.5. 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 ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом положений настоящего Соглашения.

## 11. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, их представителями, представителями Межотраслевой комиссии, соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Межотраслевая комиссия на основании Положения, утверждаемого Минобрнауки России, и в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

11.2. 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.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

11.4. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на официальных сайтах представителей Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

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

–документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

–документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

–При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [статьей 65](#) ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.3. 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 сроком, не превышающем шести месяцев, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на рабочем месте, указанном в трудовом договоре).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения г. Москвы и Московской области или их части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с настоящими Правилами, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ.

2.6. По письменному заявлению Работника, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.7. При заключении трудового договора с Работником впервые Работодатель оформляет, электронную трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования и представляет сведения в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации, необходимые для регистрации работника в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.10. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11. При заключении трудовых договоров с работниками, согласно законодательству РФ, работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре предусматривается соответствующее условие.

2.12. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами - срочный трудовой договор, на срок не более 5 лет.

2.13. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.14. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) работодатель

(уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, к работе не допускается.

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, если работа у работодателя является для работника основной, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 г. №439-ФЗ.

### **3. Порядок увольнения работников**

3.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе ставится соответствующая запись.

3.3. В случае, если ознакомление работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

3.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.6. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.7. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

3.8. В день увольнения работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы. Если в день увольнения работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.9. Выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности у работодателя), выдача заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, запись в трудовую книжку (внесение информации в сведения о трудовой деятельности) производятся в соответствии с ч. 4 - 6 ст. 84.1 ТК РФ.

#### **4. Основные права работодателя**

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

– осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

## **5. Основные обязанности работодателя**

Работодатель обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

– знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях,

которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **6. Основные права работников**

Работник имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- на обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получать полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещения вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализации иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

## **7. Основные обязанности работников**

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- возмещать вред, причиненный им Работодателю в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.1. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7.2. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями

(функциональными обязанностями), составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

## **8. Рабочее время и время отдыха**

8.1. Общий для всех работников режим рабочего времени устанавливается настоящими Правилами. В случае если режим работы конкретного работника отличается от установленного, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются трудовым договором.

8.2. Нормальная продолжительность рабочей недели (пятидневной) составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

- Начало работы - 10 час. 00 мин.
- Окончание работы - 18 час. 45 мин.
- Перерыв на обед - 45 минут.
- Время обеда по графику с 12:30 - 15:00

8.3. Перерыв на обед продолжительностью в 45 минут работник использует по своему усмотрению с 12:30 до 15:00.

8.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время. Режим неполного рабочего времени может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой согласованный работодателем и работником срок. Измененный режим рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) устанавливается в соответствии с пожеланиями работника, но с учетом условий работы у работодателя.

8.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

8.6. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 ТК РФ.

8.7. Если продолжительность ежедневной работы Работника не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания такому Работнику не предоставляется, если иное не предусмотрено трудовым договором.

8.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

8.9. Всем работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

– Для кандидатов наук продолжительность отпуска - 36 рабочих дней, включая субботные дни,

– Для докторов наук продолжительность отпуска - 48 рабочих дней, включая субботные дни.

– Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работникам предоставляется дополнительный отпуск.

8.10. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в соответствии с Графиком отпусков, утвержденным работодателем.

8.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

8.13. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

8.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с работодателем количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым работник имеет непосредственное отношение. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.

## **9. Поощрения за успехи в работе**

9.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются меры поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ, в тоже время работодатель может применять иные меры поощрения в зависимости от трудового вклада работника. Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрений:

– объявление благодарности;

- премирование;
- награждение ценным подарком;

9.2. Поощрения оформляются приказом директора с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку работника.

9.3. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также устанавливаться в других локальных нормативных актах ГИН РАН.

9.4. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

## **10. Ответственность за нарушение дисциплины труда**

10.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

10.2. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины руководителем структурного подразделения должно быть затребовано объяснение в письменном виде.

10.3. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

10.4. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.9. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом составляется соответствующий акт.

10.10. Дисциплинарное взыскание может быть снято Работодателем до истечения года со дня его назначения, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка.

10.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 9 настоящих Правил, к работнику не применяются.

10.12. Работодатель может снять взыскание до истечения его срока действия.

## **11. Заключительные положения**

11.1. По всем вопросам, не указанным в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

11.2. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения.

11.3. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения путем переговоров.

11.4. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя руководствуются Положением о дистанционной работе ГИН РАН.

**Приложение 3**  
к коллективному договору ГИН РАН  
УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
ГИН РАН  
  
М.П. Антипов  
«24» июля 2022 г.



Директор ГИН РАН  
Академик РАН  
К.Е. Дегтярев  
«23» июля 2022 г.

## Положение о дистанционной работе ГИН РАН

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст.312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в Геологическом институте Российской академии наук (далее – Работодатель).

1.2. Положение определяет порядок взаимодействия Работодателя с дистанционными работниками.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом Института, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) дистанционная (удалённая) работа (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) – выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, 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 её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования;

2) дистанционный работник – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно (далее – работник);

3) электронный документооборот – система работы с электронными документами, при которой все электронные документы создаются, передаются и хранятся с помощью информационно-коммуникационных технологий на компьютерах, объединённых в сетевую структуру.

1.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства, нормативно-правовых актов в сфере

труда, а также локальные нормативно-правовые акты работодателя с учётом особенностей, установленных данным Положением.

## **2. Основные понятия**

2.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, 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.

2.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

2.3. Дистанционными работниками могут являться граждане Российской Федерации, проживающие на территории Российской Федерации.

2.4. Работники Института могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

2.4.1. постоянная дистанционная работа – когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;

2.4.2. временная дистанционная работа – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

2.4.3. периодическая дистанционная работа – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

2.5. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.6. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В

таком случае, Работодатель вправе перевести Работников Института на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

2.7. Временный перевод Работников Института на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие Работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

2.8. Приказ о временном переводе сотрудников Института на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которых временно переводят на дистанционную работу;
- срок, на который осуществляется перевод;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

2.9. Работникам Института может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе. График местонахождения работников составляет руководитель отдела кадров Института на основании приказа директора Института и согласовывает с работниками не менее чем за семь дней до календарного месяца.

2.10. Условие о чередовании удаленной работы и работы в офисе указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре Работника.

### **3. Взаимодействие с дистанционным работником**

3.1. Взаимодействие Института с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

3.1.1. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

3.1.2. При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

3.1.3. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

3.2. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

3.3. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

3.4. Работник своевременно уведомляет отдел кадров Института и табельщика подразделения о командировках, больничных, отпусках и любых отсутствиях на рабочем месте.

3.5. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

3.6. Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника отдела кадров Института. Работники отдела кадров должны составить акт о невыходе Работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

3.7. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а Работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности.

В остальных случаях Работодатель и Работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

#### **4. Обмен кадровыми документами**

4.1. Работникам рекомендуется по возможности оформлять электронные листки нетрудоспособности.

4.2. Предоставлять сведения об открытых листках нетрудоспособности, заявления об отпусках, другие кадровые документы в период временного перевода на дистанционную

работу в виде электронных образов - фото или сканированную копию документа направлять по корпоративной электронной почте ([hr\\_gin@ginras.ru](mailto:hr_gin@ginras.ru)).

4.3. При необходимости ознакомить Работника с документом под подпись (в том числе с локальным нормативным актом) ему направляется данный документ по корпоративной электронной почте. Работник должен ответным письмом отправить скан расписки в произвольной форме об ознакомлении с данным документом (в расписке обязательно должны быть указаны: Ф.И.О. Работника, название, дата и номер документа, с которым он ознакомился, дата ознакомления и собственноручная подпись Работника).

4.4. Тем работникам, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылать сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

### **5. Заключение трудового договора с дистанционным сотрудником**

5.1. При приеме на дистанционный режим работы Работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте. Если Работодатель хочет получить документы на бумажном носителе, он вправе потребовать, чтобы сотрудник предоставил копии документов. Копии документов сотрудник обязан заверить у нотариуса и прислать по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

5.2. Если сотрудник не зарегистрирован в системе персонифицированного учета в ПФР, то он должен сделать это самостоятельно и предоставить работодателю документ, который подтвердит регистрацию, в электронном виде.

5.1. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом Институт не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр.

### **6. Организация работы дистанционного работника**

6.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

6.3. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет в режиме реального времени в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронных почт;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;

- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

6.4. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.5. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

### **7. Порядок посещения офиса, выезд работника по рабочим вопросам**

7.1. Для прохода в офис Работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать в отдел кадров непосредственный руководитель Работника с указанием причины (цели) посещения офиса.

### **8. Прекращение временного перевода на дистанционную работу**

8.1. Перевод на дистанционную работу осуществляется на срок, предусмотренный дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.2. В дополнительном соглашении к трудовому договору при временном переводе работника на дистанционную работу может быть предусмотрено, что Работодатель при необходимости может инициировать досрочное прекращение такого перевода. В таком случае Работнику будет направлено уведомление. Работник обязан выйти на работу в офис Работодателя для выполнения трудовых обязанностей в дату, обозначенную в уведомлении. О прекращении дистанционной работы стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору.

### **9. Дополнительные основания увольнения**

9.1. Работодатель вправе уволить дистанционного Работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

9.2. Если Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

9.3. Работодатель не вправе уволить Работников Института по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **10. Оплата труда дистанционного работника**

10.1. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

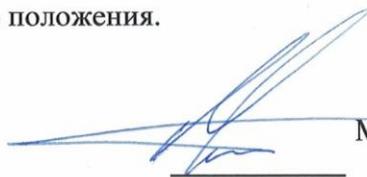
10.2. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее положение вступает в силу с 29 июля 2022 года и действует бессрочно до принятия нового положения.

Руководитель отдела кадров

ГИН РАН

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, positioned above a horizontal line.

М.В. Чернышов

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома ГИН РАН



М.П. Антипов

"29" июля 2022

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГИН РАН  
академик РАН



К.Е. Дегтярёв

"29" июля 2022

### Положение об оплате труда работников ГИН РАН

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. № 72 (далее - Примерное положение), а также иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации по отдельным вопросам оплаты труда.

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### 1. Введение.

- 1.1 Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате ГИН РАН (далее Институт), включая внешних совместителей. Положение не распространяется на лиц, работающих по договорам подряда (гражданско-правового характера).
- 1.2 Положение призвано обеспечить каждому работнику заработную плату в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, степенью личной ответственности за конечный результат.
- 1.3 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ); средств, поступающих от приносящей доход деятельности; безвозмездных денежных поступлений и иных не запрещенных законодательством

Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

**1.1** Источник формирования заработной платы каждого работника Института может быть как смешанный, так и единственный.

**1.2** Заработная плата (Фонд оплаты труда - ФОТ) формируется за счет следующих выплат в пользу работника:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

**1.3** Должностной оклад, стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера формируют ФОТ, учитываемый при расчете отпуска, других выплат, размер которых в соответствии с действующим законодательством рассчитывается исходя из средней заработной платы работника. Все перечисленные выплаты производятся за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также безвозмездных денежных поступлений пропорционально источникам, из которых сформировалась средняя заработная плата работника во взятом для расчета периоде.

**1.4** К данному Положению в течение всего срока его действия могут быть приняты Дополнения и/или Изменения при изменении законодательства РФ, получении рекомендаций и других нормативных документов от Министерства науки и высшего образования РФ и существенных изменений факторов хозяйственной деятельности Института, в том числе целесообразности стимулирования работников к выполнению определенных видов работ. Принятые изменения и дополнения к настоящему Положению не являются существенным изменением условий труда и не требуют соблюдения процедур, предусмотренных частью 2 статьи 74 ТК РФ.

**1.5** В настоящем Положении использованы следующие термины и соответствующие им определения:

**1.5.1** Трудовая дисциплина: соблюдение установленного порядка в Институте, предусматривающего:

- своевременный приход на работу;
- соблюдение установленной продолжительности рабочего дня;
- рациональное использование рабочего времени;
- точное исполнение положений трудового законодательства РФ, локальных актов Института;
- этичное поведение при позиционировании себя в качестве сотрудника Института;
- соблюдение коммерческой тайны.

**1.5.2** Исполнительская дисциплина:

- своевременное, в полном объеме и качественное выполнение членами трудового коллектива и каждым работником ГИН РАН должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором с работником (включая все дополнительные соглашения к нему), должностной инструкцией работника, локальными актами Института, приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых на вышестоящем уровне управления для работника (коллектива).

**1.5.3** Финансовая дисциплина:

- соблюдение всеми без исключения работниками ГИН РАН принятых правил и сроков осуществления и оформления любых фактов хозяйственной жизни, связанных с выполнением трудовых функций, установленных законодательством РФ и локальными актами Института;

- эффективное использование материальных ресурсов Института;
- недопущение нанесения материального ущерба имуществу (в том числе денежным ресурсам)

Института.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Института.**

**2.1** Размер оклада предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к нему) и устанавливается в штатном расписании на основе отнесения занимаемой работником должности (профессии) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ). Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- настоящим Положением;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 ТК Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);
- Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации;

- мнения представительного органа работников;
  - систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).
- 2.2** По должностям, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.
- 2.3** К окладам, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, применяются повышающие коэффициенты, учитывающие доплаты за наличие у работника степени доктора наук или кандидата наук. Такие коэффициенты применяются только к должностным окладам научных работников, для которых Институт является основным местом работы.
- 2.4** Размер должностных окладов по квалификационным группам и уровням утверждается приказом директора Института.
- Таблица с окладами, утвержденная директором Института, является неотъемлемым приложением к настоящему Положению (Приложение №1. Оклады по профессиональным квалификационным группам (уровням)).
- Размер должностных окладов по квалификационным группам и уровням не может быть ниже минимальных размеров окладов по ПКГ (уровням), приведенных в приложении №1 к Примерному положению.
- 2.5** Источник формирования заработной платы в части должностного оклада каждого работника определяется, исходя из содержания и объема выполняемых работ, и формируется за счет финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.
- 2.6** Заработная плата работников Института, занятых по условиям заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) на условиях полного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Отдельные виды стимулирующих выплат могут быть выплачены в полном объеме независимо от количества отработанных дней (часов) в расчетном периоде в случае, прямо оговоренном для конкретной выплаты в настоящем Положении.
- 2.7** Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, если выполнение данного объема в определенный отрезок времени, за который начисляется стимулирующая выплата, подтверждено документально и может быть однозначно идентифицировано.
- 2.8** Заработная плата (ФОТ) работников Института для целей бухгалтерского учета подразделяется на прямую и косвенную и подлежит отражению на соответствующих счетах бухгалтерского учета. Заработная плата работников, как прямая, так и косвенная, непосредственно связана с производственной деятельностью Института и учитывается при расчете налога на прибыль в

качестве расхода на оплату труда, если источником её финансирования являются средства от приносящей доход деятельности.

**3. Порядок оплаты труда и условия установления выплат компенсационного характера. Виды компенсационных выплат.**

- 3.1** Выплаты компенсационного характера работникам Института устанавливаются с учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации.
- 3.2** К компенсационным выплатам относятся выплаты, определенные в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
  - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 3.3** Источник формирования компенсационных выплат конкретного работника определяется, исходя из содержания и объема выполняемых работ и формируется за счет средств финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.
- 3.4** Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством РФ.
- 3.5** Оплата труда работников Института, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, и устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.
- 3.6** Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 ТК РФ.
- 3.7** Оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии со статьей 149 ТК РФ.
- 3.8** Доплата при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

**3.9** Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ

**3.10** Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

**3.11** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах, баллах, коэффициентах или в абсолютной величине и не образуют новый оклад.

**3.12** Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Института на срок от одного месяца. Приказы на компенсационные выплаты, формирующие ФОТ, подготавливаются и регистрируются кадровыми службами Института. Размер и срок начисления компенсационных выплат устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

**4.1** В целях поощрения работников Института за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**4.2** Источник формирования стимулирующих выплат конкретного работника определяется, исходя из содержания и объема выполняемых работ, и формируется за счет финансового обеспечения согласно пункту 1.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Плана финансово-хозяйственной деятельности (далее – ПФХД).

**4.3** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах, баллах, или в абсолютной величине и не образуют новый оклад. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Института на срок от одного месяца.

**4.4** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ учитывают следующие показатели и виды деятельности работника:

- увеличение объема работ по сравнению с предусмотренным в трудовом

договоре по основной должности;

- выполнение сверхплановых, срочных, особо важных работ;
- участие в выполнении НИР, не закрепленной за подразделением, как главным исполнителем, в котором работает сотрудник;
- участие в ежегодном конкурсе научных работ ГИН РАН;
- защита кандидатской и/или докторской диссертации;
- участие в выполнении договоров с заказчиками;
- участие в грантах, исполнителями по которым является Институт;
- систематическое или разовое выполнение работ, непосредственно не предусмотренных должностными обязанностями работника.

**4.5** Премияльные выплаты по итогам работы учитывают достигнутые результаты в целом по Институту за конкретный конечный период (квартал и / или год) или конкретно выполненную работу, а также финансовые возможности Института.

**4.6** Особенности начисления и выплаты отдельных видов стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением.

**4.7** Независимо от источника финансирования размер стимулирующей выплаты работнику может быть снижен за нарушение трудовой, исполнительской, финансовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и пожарной безопасности, правил ведения документооборота, за нарушение других правил, определенных локальными актами Института, а также за некачественное и/или не в полном объеме исполнение работником должностных обязанностей и поручений руководства, за действия работника, которые могут привести к ухудшению авторитета (репутации) Института.

## **5. Особенности начисления и выплаты отдельных видов стимулирующих надбавок**

### **5.1 Общие положения:**

**5.1.1** Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников (далее - Фонд) Института по итогам оценки эффективности работы является частью фонда оплаты труда и выплачивается в основном за счет субсидий на выполнение государственного задания. Допускается использование других источников финансового обеспечения поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.

**5.1.2** Размер Фонда стимулирующих надбавок для научных сотрудников устанавливается решением Дирекции Института и вносится в ПФХД.

**5.1.3** Стимулирующие надбавки для научных работников назначаются приказом директора.

**5.1.4** Оценку эффективности деятельности научных работников для расчета стимулирующей надбавки осуществляет комиссия, созданная приказом директора.

**5.1.5** В институте введено два вида стимулирующих надбавок для научных работников: рейтинговая и за высокое качество выполнения должностных обязанностей. Их выплата производится ежемесячно.

## **5.2 Рейтинговая стимулирующая надбавка**

**5.2.1** Выплата стимулирующего характера за счет субсидии на государственное задание устанавливается научным работникам Института на основании показателей эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результаты их труда, степень возложенной ответственности, дополнительный объем работ, качество труда. Настоящая выплата начисляется работникам, для которых работа в Институте является основной. Рейтинговая стимулирующая надбавка устанавливается сроком на 1 год.

**5.2.2** Выплата стимулирующих надбавок по результатам оценки эффективности работы научных работников устанавливается в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, финансового состояния Института и прочих факторов способных оказать влияние на сам факт выплаты и её размер (см. Приложение 2 к настоящему Положению).

**5.2.3** Учитываются следующие показатели, обеспечивающие успешное выполнение плана НИР государственного задания Института:

- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, индексируемых в международных наукометрических базах данных, авторство в монографиях, сборниках статей, учебных пособиях и т.п.;
- участие в международных научных мероприятиях (конференции, конгрессы, симпозиумы, семинары и пр.) с очным докладом;
- участие в подготовке геологических карт, атласов и региональных стратиграфических схем;
- получение патентов на результаты научных исследований;
- рецензирование научных работ в периодических изданиях;
- руководство соискателями научных степеней (кандидата и доктора).
- Учет результатов оценки эффективности научных сотрудников для расчета стимулирующей выплаты проводится ежегодно в соответствии с Порядком расчета, изложенном в Приложении 2 к настоящему Положению.

**5.2.4** Максимально возможная величина надбавки, установленная научному

сотруднику по результатам рейтинговой оценки, не может превышать уровня показателя фактической средней заработной платы по региону, в котором трудится работник более чем в 3 раза.

### **5.3 Стимулирующая надбавка за качественное выполнение должностных обязанностей научными работниками**

**5.3.1** Выплата стимулирующей надбавки за качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается за счет субсидии на выполнение государственного задания.

**5.3.2** Основным критерием для назначения данной выплаты является наличие у сотрудника за последние 2 года публикаций, индексируемых в международных системах Web of Science и SCOPUS. Количество таких публикаций должно соответствовать, как минимум, требованиям, оговоренным в соответствующих должностных инструкциях, принятых в ГИН РАН для различных категорий научных работников. Условиями назначения данной надбавки также является неукоснительное соблюдение работником правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины и техники безопасности.

**5.3.3** Данная стимулирующая надбавка назначается приказом директора и выплачивается ежемесячно.

**5.3.4** Размер данной надбавки также учитывает реально отработанное работников время.

### **5.4 Стимулирующая надбавка по итогам ежегодного конкурса научных работ ГИН РАН**

**5.4.1** Выплата стимулирующего характера осуществляется за счет субсидии на выполнение государственного задания. Она устанавливается только научным работникам Института, участвующим в открытом конкурсе, проводимом в соответствии с Положением о конкурсе научных работ ГИН РАН (см. Приложение 3 к настоящему Положению).

**5.4.2** Данный конкурс проводится ежегодно.

**5.4.3** Оценку качества научных работ, представляемых на конкурс, дают Конкурсные комиссии, назначаемые приказом директора.

**5.4.4** Выплаты данного вида стимулирующей надбавки имеют единовременный характер. Размер выплат назначается приказом директора после представления председателями Конкурсных комиссий результатов конкурса на совместном заседании Дирекции.

### **5.5 Снижение размера стимулирующих выплат**

**5.5.1** В соответствии с подпунктом 4.8 настоящего Положения размер стимулирующих

выплат научным работникам может быть уменьшен:

- до 100 % - за систематическое невыполнение показателей квалификационных требований, предусмотренных должностной инструкцией для конкретного работника;
- до 50% при первом нарушении и на 100 % при повторном - за нарушение исполнительской дисциплины: нарушение сроков сдачи отчетов, планов, материалов по выполнению государственного задания Института и прочих документов, определяющих научную деятельность Института;
- до 50% при первом нарушении и на 100 % при повторном - за нарушение финансовой дисциплины (несвоевременную сдачу первичной и оправдательной документации, оформляющей хозяйственные операции);
- до 50% при первом нарушении при нарушении трудовой дисциплины и прочие нарушения, регламентируемые локальными актами Института;
- до 100% - за нарушения, связанные с распространением информации, составляющей коммерческую или служебную тайну;
- за систематические нарушения по тем же основаниям научный работник может быть лишен права на начисление стимулирующих надбавок сроком на один год. Под систематическим следует считать повторное подобное нарушение сотрудником в течение календарного года или несоответствие показателей.

**6. Порядок расчета и выплат стимулирующих надбавок за расширение объема работ**

- 6.1** Надбавки за расширение объема работ могут выплачиваться работникам всех подразделений Института. Выплата надбавки за расширение объема работ производится за счет видов финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.
- 6.2** Стимулирующие надбавки за расширение объема работ, выполняемых по научному плану института, выплачиваются за счет субсидии на выполнение государственного задания.
- 6.3** Стимулирующие надбавки за расширение объема работ Института производятся конкретным работникам, и назначаются приказом на основании служебной записки руководителя подразделения с указанием вида и объемов выполненных работ.
- 6.4** Стимулирующие надбавки инженерным и техническим работникам научных подразделений Института за расширение объема работ по приносящей доход деятельности выплачиваются за счет средств конкретного договора в качестве прямого расхода.

7. **Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок за руководство аспирантами и докторантами**

7.1 Выплата надбавки за руководство аспирантами, докторантами производится работникам Института, имеющим ученую степень, за которыми на основании приказа директора закреплены аспиранты, докторанты и соискатели, обучающиеся в аспирантуре Института.

7.2 Выплата производится из расчета количества часов работы с каждым аспирантом, докторантом, соискателем. Оплата за 1 час рассчитывается из расчета 450 руб.- кандидатам наук, 550 руб.-докторам наук с учетом коэффициента, утвержденного приказом директора.

7.3 Выплата производится ежемесячно на основании приказа директора Института. Служебную записку и расчет по сумме надбавки каждого научного руководителя аспиранта (докторанта, соискателя) готовит заведующий аспирантурой, или лицо, на которое возложено осуществление указанной функции.

8. **Порядок расчета и выплат стимулирующих выплат за счет грантов.**

8.1 Стимулирующие выплаты за выполнение работ по грантам устанавливаются на основании положений, предусмотренных условиями конкурсной документации на грант, заключенным контрактом, сметой расходования денежных средств, полученных на выполнение работ по гранту.

8.2 При отсутствии в документации на выполнение работ по гранту конкретных условий распределения денежных средств в части оплаты труда между членами коллектива, выполняющими работы по гранту, распределение стимулирующих выплат осуществляется руководителем гранта и/или ответственным исполнителем работ, являющийся сотрудником Института.

8.3 Ответственность за правильность распределения стимулирующих выплат между членами коллектива, выполняющими грант, несет руководитель гранта и/или ответственный исполнитель работ, являющийся сотрудником Института.

8.4 Стимулирующие выплаты за счет средств гранта устанавливаются приказом директора на основании служебной записки руководителя гранта и/или ответственного исполнителя работ, исходя из фактического участия в работе каждого сотрудника, выполняющего работы по гранту (проекту).

9. **Порядок назначения стимулирующих выплат для молодых работников научных подразделений**

9.1 Настоящие выплаты призваны стимулировать у молодых работников научных

подразделений заинтересованность в повышении квалификации, в том числе успешном обучении в аспирантуре и последующей защите диссертации, творческом росте, вовлеченности в научно-исследовательскую работу.

**9.2** Для целей настоящего Раздела под «молодыми работниками» понимаются лица до полных 29 лет, занимающие должность инженер, инженер-исследователь, лаборант, стажер-исследователь, младший научный сотрудник, научный сотрудник.

**9.3** В ГИН РАН установлена стимулирующая надбавка за проведение тематических научных исследований (грант для молодых учёных).

**9.4** Надбавка (грант) молодым учёным назначается приказом директора по результатам конкурса на получение грантов проводимом в ГИН РАН для молодых работников в соответствии с Положением о грантах молодым учёным (Приложение 4 к настоящему Положению).

**9.5** Данные стимулирующие выплаты производятся за счет источников финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.

#### **10. Порядок расчета и начисления стимулирующих выплат работникам функциональных подразделений.**

**10.1** Стимулирующие выплаты работникам функциональных подразделений производятся за счет источников финансового обеспечения, поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

**10.2** Настоящие выплаты призваны стимулировать у работников функциональных подразделений инициативность, заинтересованность в расширении видов работ (услуг) и увеличении объема работ Института.

**10.3** Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам функциональных подразделений приказом директора в пределах фонда оплаты труда.

**10.4** Руководитель подразделения имеет право увеличить размер стимулирующей выплаты работнику за значительное увеличение объема работ, замещение отсутствующего работника, выполнение нетипового задания и т.п. Обоснование увеличения выплаты приводится в служебной записке на установление надбавок, или в приложении к ней.

**10.5** Стимулирующие выплаты работникам функциональных подразделений начисляются пропорционально фактически отработанному времени за расчетный месяц.

**10.6** При выполнении работниками функционального подразделения хозяйственных договоров, финансируемых за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности и за счет безвозмездных денежных поступлений, работникам может устанавливаться дополнительная стимулирующая выплата.

**10.7** Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени за расчетный месяц на основании табеля учета рабочего времени.

**10.8** При нарушении конкретным работником подразделения трудовой, исполнительской, финансовой дисциплины начисленная работнику стимулирующая выплата по итогам работы за календарный месяц может быть снижена до 50% по инициативе руководителя подразделения и/или курирующего подразделение представителя администрации. По инициативе начальника отдела кадров стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена за нарушение трудовой дисциплины. По инициативе главного бухгалтера, заместителя директора стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена за нарушение финансовой дисциплины. По инициативе любого представителя администрации стимулирующая выплата может быть снижена за нарушение исполнительской дисциплины.

**10.9** При систематическом нарушении трудовой, финансовой, исполнительской дисциплины стимулирующая выплата конкретному работнику подразделения может быть снижена, но не ниже уровня, обеспечивающего минимально установленный Межотраслевым соглашением размер оплаты труда в регионе (либо минимального размера оплаты труда при отсутствии такого соглашения в регионе). Систематическим может считаться повторное нарушение в течение одного календарного года.

## **11. Порядок формирования стимулирующих выплат руководителям научных подразделений**

**11.1** В целях применения настоящего Положения под руководителями научных подразделений понимаются работники, занимающие должности: заведующий лабораторией.

**11.2** Стимулирующие выплаты руководителям научных подразделений выплачиваются за счет средств финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

**11.3** Стимулирующие выплаты руководителям научных подразделений начисляются пропорционально фактически отработанному времени за расчетный месяц.

**11.4** Руководителям научных подразделений может быть установлена ежемесячная стимулирующая выплата за счет субсидии на выполнение государственного

задания. При определении размера данной выплаты учитываются показатели, достигнутые научными работниками подразделения, отраженными в рейтинговой оценке; личная публикационная активность руководителя научного подразделения.

## **12. Условия оплаты труда руководителя Института, его заместителей, главного бухгалтера.**

**12.1** Размер оклада директора Института определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражаются в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Института.

**12.2** Оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора Института приказами по учреждению.

**12.3** Директору Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**12.4** Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Института осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы с указанием размера такой выплаты.

**12.5** Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору Института по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

**12.6** Директору Института устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

**12.7** Заместители директора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

**12.8** Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей,

главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

**12.9** Выплата материальной помощи директору Института производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (в размере оклада);
- рождение ребенка (в размере оклада);
- смерть супруги (супруга), родителей, детей (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 50-летие, 60-летие Директора и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

**12.10** В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

**12.11** Решение о выплате материальной помощи директору Института оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

### **13. Порядок и условия начисления единовременных разовых стимулирующих надбавок**

**13.1** Единовременная разовая стимулирующая надбавка работникам Института выплачиваются за счет средств финансового обеспечения, предусмотренных пунктом 1.3 настоящего Положения. Источник финансирования может быть смешанным.

**13.2** Единовременная разовая стимулирующая надбавка призвана поощрить выполнение работниками важной для производственно-хозяйственной деятельности Института работы. К такой работе может быть отнесено: работа в качестве ответственного лица с комиссией во время комплексной или тематической выездной проверки; участие во внутреннем аудите Института; участие в организации и проведении некоммерческого мероприятия, направленного на повышение узнаваемости и репутации Института у внешних контрагентов; проведение годовой инвентаризации и т.п. Список работ поименованных в настоящем пункте, за которые может быть

установлена данная стимулирующая выплата, не является исчерпывающим.

**13.3** Размер единовременной разовой стимулирующей надбавки определяется финансовыми возможностями Института в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ПФХД и устанавливается приказом директора.

**13.4** Данная стимулирующая надбавка выплачивается в полном объеме независимо от отработанного в периоде начисления времени.

**14. Порядок и условия выплаты авторского вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы.**

**14.1** Настоящий раздел устанавливает порядок и условия начисления и выплаты авторского вознаграждения за изобретение, созданное работником в интересах ГИИ РАН и признанное «служебным изобретением» в соответствии с пунктами 1-3 статьи 1370 ГК РФ. Права на такое изобретение принадлежат Институту.

**14.2** Авторское вознаграждение за служебное изобретение выплачивается работнику на основании договора, заключенного между работником и Институтom, и устанавливающего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения.

**14.3** Работодатель вправе принять решение не признавать изобретение, созданное работником «служебным изобретением», если такое изобретение сделано работником в инициативном порядке без предварительного заключения договора между работником и работодателем, и не в рамках порученного работодателем работнику служебного задания. Основанием не признавать изобретение «служебным изобретением» и не заключать договор с работником может также являться очевидная невозможность использовать данное изобретение в дальнейшей производственно-хозяйственной деятельности Института.

**14.4** Договор, заключаемый между работником и Институтom, должен содержать условия, исключающие возможность двойной оплаты за одну и ту же работу.

**14.5** Вознаграждение, выплаченное автору «служебного изобретения» не входит в суммы, принимаемые в расчет среднего заработка при начислении работнику выплат, рассчитываемых по средней заработной плате за предыдущие периоды.

**15. Порядок и условия выплаты материальной помощи Работникам Института кроме директора**

**15.1** Материальная помощь является выплатой социального характера и не входит в фонд оплаты труда, так как не зависит от трудовых достижений работника.

**15.2** Материальная помощь работникам Института может быть выплачена по следующим основаниям:

- юбилеям, начиная с 50 лет и каждые последующие 10 лет в размере двух окладов;
- в связи со смертью близкого родственника. Под близким родственником для целей

данного Положения понимается: супруг (супруга), ребенок, родители. Размер материальной помощи по данному основанию устанавливается директором Института, исходя из финансового положения Института.

**15.3** Материальная помощь к юбилею устанавливается на основании приказа директора Института. Приказ готовит отдел кадров Института.

**15.4** Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника выплачивается на основании следующих документов:

- заявления сотрудника;
- свидетельства о смерти родственника;
- документа, подтверждающего родство (свидетельство о браке, свидетельство о рождении).

## **16. Порядок оплаты труда внешних совместителей ГИН РАН**

**16.1** Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**16.2** Источник формирования заработной платы лиц, работающих по совместительству, может быть как смешанный, так и единственный и формируется за счет средств финансового обеспечения поименованных в пункте 1.3 настоящего Положения.

**16.3** Заработная плата формируется за счет следующих выплат в пользу работника:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

**16.4** К окладам, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, применяются повышающие коэффициенты, учитывающие доплаты за наличие у работника степени доктора наук или кандидата наук.

**16.5** Рейтинговые стимулирующие надбавки могут выплачиваться лицам, работающим по совместительству.

**16.6** Лица, работающие по совместительству, могут участвовать в ежегодном конкурсе научных работ ГИН РАН.

**16.7** По приказу директора квартальные и годовые премии могут выплачиваться лицам, работающим по совместительству.

**16.8** Выплаты материальной помощи, в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения лицам, работающим по совместительству, не предусмотрены.

## Приложение № 1

к Положению  
об оплате труда работников ГИН РАН

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) в ГИН РАН

Должность	Должностной оклад (руб.)
Должности работников сферы научных исследований и разработок	
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	
4 квалификационный уровень	
Лаборант	14 900
Лаборант-исследователь	14 900
Стажер-исследователь	14 900
Старший лаборант-исследователь с в/о	14 900
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Инженер	15 700
2 квалификационный уровень	
Инженер-исследователь	17 000
Инженер 2 категории	17 000
3 квалификационный уровень	
Инженер 1 категории	18 400
4 квалификационный уровень	
Ведущий инженер	19 800
Главный специалист	20 127
Главный электроник	20127

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Младший научный сотрудник	23 800
Научный сотрудник	25 000
Научный сотрудник (имеющий степень кандидата наук)	28 000
2 квалификационный уровень	
Старший научный сотрудник	27 300
Старший научный сотрудник (имеющий степень кандидата наук)	30300
3 квалификационный уровень	
Ведущий научный сотрудник	30 800
Ведущий научный сотрудник (имеющий ученую степень доктора наук)	37 800
Ведущий научный сотрудник (имеющий ученую степень кандидата наук)	33800
4 квалификационный уровень	
Главный научный сотрудник	34 300
Главный научный сотрудник (имеющий степень доктора наук)	41 300
Заведующий лабораторией	34 300
Заведующий лабораторией (имеющий степень кандидата наук)	37 300
Заведующий лабораторией (имеющий степень доктора наук)	41 300
Ученый секретарь	34 300
Ученый секретарь (имеющий степень кандидата наук)	37 300
Ученый секретарь (имеющий степень доктора наук)	41 300
5 квалификационный уровень	
Советник директора	37 800
Советник директора по международным вопросам	37 800
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	

Комендант	13 000
Помощник директора	18 708
Помощник заместителя директора по общим вопросам	18 708
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
2 квалификационный уровень	
Заведующая(ий) канцелярией	15 100
Заведующий складом	15 100
3 квалификационный уровень	
Начальник отдела (ХО)	20 127
Заместитель начальника отдела (ХО)	16 300
4 квалификационный уровень	
Мастер транспортного участка	20 127
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Инженер по противопожарной безопасности	19 600
Специалист по кадрам	19 600
Уполномоченный по гражданской обороне	19 600
Юрист	19 600
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	22 400
Переводчик 1 категории	22 400
Экономист 1 категории	22 400
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	23 900
Ведущий экономист	23 900
5 квалификационный уровень	
Главный специалист по договорам	25 800

Заместитель главного бухгалтера	25 800
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Заместитель начальника отдела (ОМТС)	27 800
Начальник отдела (1отдел)	28 500
Начальник отдела (ОК)	28 500
Начальник отдела (ОНТИ)	28 500
Начальник отдела (ООТ и ТБ)	28 500
Начальник отдела (ПЭО)	28 500
Начальник отдела (ОМТС)	28 500
Начальник службы безопасности	28 500
2 квалификационный уровень	
Главный бухгалтер	72 000
Главный инженер	30 046
Главный энергетик	29 100
Руководители	
Руководители	
Директор	102764
Заместитель директора по научной работе	72300
Заместитель директора по общим вопросам	72300
Общепрофессиональные профессии рабочих	
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Слесарь-ремонтник	13 000
Слесарь-сантехник	13 000
Слесарь-электрик по вентиляционным установкам	13 000
Столяр	13 000

Токарь	13 000
Уборщик служебных помещений	13 000
Уборщик территории	13 000
Шлифовщик	13 000
Штукатур-маляр	13 000
Электромонтер (связист)	13 000
Электромонтер по ремонту электрооборудования	13 000

-----

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725).

<sup>3</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046).

<sup>4</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

<sup>5</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

**Порядок расчета индивидуального рейтинга научных работников ГИН РАН  
для определения стимулирующих рейтинговых надбавок**

1. Для определения размеров стимулирующих рейтинговых надбавок руководители структурных подразделений (лабораторий и групп) в установленный Дирекцией Института срок подают "Данные для определения индивидуального рейтинга научного работника" и "Сводную таблицу индивидуальных рейтингов научных работников лаборатории" в Комиссию по стимулирующим выплатам, которая в течение месяца рассматривает и проверяет представленные заявки и организует окончательный расчет индивидуальных рейтингов (баллов). Ответственность за соблюдение сроков подачи заявки возлагается на руководителей лабораторий, групп и заведующих отделами ГИН РАН. Ответственность за достоверность представляемых в заявках сведений возлагается на научных работников, которые должны представить данные по утвержденной форме, и заведующих структурными подразделениями.

2. Индивидуальный рейтинг научных работников определяется на основе учёта результатов их работы за два предыдущих календарных года.

3. Индивидуальный рейтинг научного работника определяется суммой баллов соответственно его вкладу в создание научной продукции. Под научной продукцией, за которую начисляются баллы, понимаются: монографии, статьи в сборниках, статьи в журналах (учёт русской и английской версий одной и той же статьи не допускается), путеводители к совещаниям, конференциям, симпозиумам, учебники и учебно-методические пособия, карты, атласы, патенты, доклады конференциях и симпозиумах различного уровня (за исключением докладов на рабочих совещаниях по проектам). Работа считается опубликованной с момента выхода в свет печатной версии или (для электронных изданий) год публикации принимается по финальной версии статьи с томом и номерами страниц (при наличии). Работы, принятые к печати (в том числе доступные в онлайн и имеющие номер DOI) не учитываются. При отсутствии аффилиации ГИН РАН публикации и доклады не учитываются.

Баллы не начисляются за материалы и тезисы совещаний (учитываются доклады), изданные к проведению конференций и симпозиумов, а также хроники, некрологи, обзоры совещаний и статьи в энциклопедиях, словарях и справочниках. Тезисы докладов не учитываются в том числе в тех случаях, когда они публикуются в периодических изданиях.

Индивидуальный вклад соавторов в научную продукцию оценивается в баллах с учётом их процентного вклада. Распределение баллов среди соавторов (учитываются все соавторы, в том числе и не сотрудники ГИН РАН) производится следующим образом (в %):

Соавторы в порядке их	Количество авторов			
	1	2	3	>3

<b>упоминания</b>				
<b>1<sup>й</sup> автор</b>	100 %	100%	100%	100%
<b>2<sup>й</sup> автор</b>	-	60%	60%	60%
<b>3<sup>й</sup> автор</b>	-	-	30%	30%
<b>4<sup>й</sup> и более</b>	-	-	-	10%

- а) За публикации в периодических журналах, индексируемых Web of Science устанавливается балл, равный импакт-фактору журнала (на год представления рейтинга) умноженному на 50 баллов. В случае, если импакт-фактор меньше 1 статья оценивается в 50 баллов, аналогичным образом оцениваются статьи из журналов, входящих в Scopus, но не индексируемых Web of Science, а также статьи в не периодических изданиях, индексируемых WoS или Scopus. Публикации в периодических изданиях, не индексируемых Web of Science и/или Scopus, оцениваются так же, как статьи в сборниках (см. пункт «б»). Электронные сапплементы к статьям в качестве отдельных публикаций не учитываются, так же как публикации типа Erratum и т.д.
- б) за публикации на русском языке в сборниках научных статей и за главы в монографиях начисляется 20 баллов, за аналогичные работы, подготовленные на английском языке – 40 баллов. Аналогично учитываются материалы совещаний, но только в том случае, если они представляют собой полноценные рецензируемые статьи, опубликованные по итогам мероприятий (а не расширенные тезисы, выходящие к началу мероприятий, которые могут называться «материалами совещания», «трудами конференции» или «сборниками статей»). Главы типа «Введение», «Заключение», «Предисловие» не учитываются.
- в) За издание карт, атласов, унифицированных стратиграфических схем и объяснительных записок к ним редакторам и ответственным исполнителям начисляется по 50 баллов каждому, членам авторского коллектива – 30 баллов каждому. Количество разделов в объяснительных записках к картам, подготовленных каждым автором, и его положение в авторском коллективе (первый, второй автор и т.д.) не учитывается.
- г) За публикацию монографий устанавливается балл, равный количеству учётно-издательских листов, умноженному на 5 – для изданий на русском языке и на 10 – на английском языке. Двухязычные монографии учитываются как англоязычные, но без учёта страниц на русском языке (например, если монография имеет объём 10 п.л., из них русскоязычный текст составляет 4 п.л., то за неё начисляется 60 баллов). Монографии, не поступающие в библиотеки и печатаемые только на заказ (такие как «монографии» издательства Lambert Academic Publishing и им подобные (VDM-publishing и др.)) при расчете баллов не учитываются.
- д) За доклады на конференциях, совещаниях, симпозиумах и др. научных мероприятиях (кроме рабочих совещаний по проектам) непосредственно докладчику устанавливается следующее количество баллов за мероприятия, имеющие статус: международных<sup>1</sup> – 15 баллов, всероссийских – 6, региональных – 4 (инициативные доклады на Ученом совете и коллоквиумах отделов ГИН РАН приравниваются к региональным). За стендовые

<sup>1</sup> Под международными понимаются мероприятия (совещания, конгрессы, конференции), проходящие на английском языке за пределами России и стран СНГ; также в качестве международных мероприятий признаются регулярные совещания, которые каждый раз проводятся в разных странах, в том числе в случае их проведения в России.

доклады – 8, 3 и 2 балла, соответственно.

- е) За не гонорарное издание учебников, учебных пособий, курсов лекций начисляется балл, равный количеству учётно-издательских листов, умноженному на 5 (для учебников, имеющих гриф Минобрнауки России – на 10)
  - ж) За патент на изобретение и за свидетельство об авторском праве начисляется 100 баллов при условии, если патент принадлежит ГИН РАН.
  - з) За руководство соискателями ученой степени кандидата или доктора наук – 50 баллов (по факту защиты диссертации, руководитель или консультант диссертации должны быть указаны в автореферате).
  - и) За научно-популяризаторскую деятельность (книги, брошюры) начисляется балл, равный количеству учётно-издательских листов, умноженному на 3, за научно-популярные статьи – 10 баллов.
  - к) За рецензирование статей в журналах, индексируемых в Web of Science и/или Scopus. Учитываются рецензии, выполненные только в отчетный период, вне зависимости от даты публикации статьи. За рецензирование начисляется: 3 балла – за статьи в русскоязычных изданиях и 6 баллов – за статьи на иностранных языках. За рецензирования статей в журналах, не индексируемых в Web of Science и/или Scopus начисляется 2 и 4 балла соответственно за издания на русском и иностранном языках.
4. Штатным сотрудникам, работающим неполный рабочий день, рейтинговые стимулирующие надбавки начисляются в полном объёме, а внешним совместителям – пропорционально занимаемой ставке.
5. Для новых сотрудников в течение первых 2 лет работы в ГИН РАН для компенсации отсутствия рейтинговых стимулирующих надбавок вводится надбавка, назначаемая Дирекцией. Для молодых сотрудников в течение первых 3 лет после окончания вуза баллы индивидуального рейтинга начисляются с коэффициентом 2. Для аспирантов ГИНа – с коэффициентом 3. Для сотрудников, защитивших диссертацию (кандидатскую до 30 лет или докторскую до 40 лет), устанавливается коэффициент 2 в первый год после защиты, а затем коэффициент 1,5 в течение последующих 2 лет.
6. Комиссия по стимулирующим выплатам вправе принимать специальные решения по начислению баллов по ситуациям, не предусмотренным настоящим Положением, с последующим утверждением Дирекцией Института.

**ДАННЫЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГА НАУЧНОГО РАБОТНИКА**

**Ф**

**амилия И.О., ЛАБОРАТОРИЯ**

**Раздел А. Статьи в периодических журналах, индексируемых Web of Science и/или Scopus**

(Округление баллов при расчете сумм по разделам проводить до целых чисел)

<b>Авторы, название статьи, журнала, выходные данные</b>	<b>Баллы</b>

сумма

**Раздел Б. Статьи в сборниках и журналах, не индексируемых Web of Science и Scopus, а также главы в монографиях**

<b>Авторы, название статьи, название журнала, выходные данные</b>	<b>Баллы</b>

сумма

**Раздел В. Крупные коллективные исследования (карты, атласы, др.)**

<b>Авторы, название коллективного исследования, издательство, выходные данные</b>	<b>Баллы</b>

сумма

**Раздел Г. Монографии**

<b>Авторы, название монографии, издательства, выходные данные</b>	<b>Объём, печ. листов</b>	<b>Баллы</b>

Сумма

**Раздел Д. Участие в конференциях**

<b>Авторы, название доклада, конференции, сроки и место проведения (необходимо переслать в комиссию электронную копию программы)</b>	<b>Баллы</b>


сумма

**Раздел Е. Учебники, учебные пособия**

Авторы, название учебника, издательства, выходные данные	Объём, печ. листов	Баллы

Сумма

**Раздел Ж. Патенты**

Авторы, название	Баллы

сумма

**Раздел З. Руководство соискателями ученой степени**

Фамилия и инициалы подготовленного соискателя ученой степени	Дата защиты	Баллы

сумма

**Раздел И. Научно-популярная деятельность**

Авторы, название книги или статьи и журнала	Объём, печатных листов	Баллы

сумма

**Раздел К. Рецензирование статей**

ФИО рецензента	Дата написания рецензии	Авторы, название статьи, журнала, <u>выходные данные</u> (если есть)	Баллы

**сумма**

**Общее количество баллов** \_\_\_\_\_

Дата

Подпись

**«Согласовано»**

Зав. лабораторией \_\_\_\_\_ /ФИО/  
ПОДПИСЬ

**Сводная таблица индивидуальных рейтингов научных работников  
Лаборатории \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ гг.**

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Должность, уч. степень</b>	<b>Баллы</b>

**Зав. Лабораторией**

\_\_\_\_\_ /ФИО/  
подпись

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСЕ НАУЧНЫХ РАБОТ в ГИН РАН

1. Конкурс научных работ (далее – Конкурс) является одной из форм поощрения сотрудников Института за научные достижения.

2. Приказом о конкурсе научных работ Директор Института определяет сроки проведения конкурса и назначает Конкурсные комиссии по числу основных направлений научных исследований Института (Тектоника, Литология и Геохимия, Стратиграфия). Состав Конкурсных комиссий назначается ежегодно из числа ведущих специалистов по профилю соответствующего научного направления, с обязательным участием в нём представителей других направлений научных исследований Института, приказом по Институту.

3. В каждой Конкурсной комиссии назначаются Председатель и Секретарь, ответственные за приём научных работ к Конкурсу, проведение конкурсных сессий, организацию оценки рейтинга участников Конкурса и предоставление в Дирекцию Института Протокола заседания соответствующей Конкурсной комиссии, подписанного всеми членами этой комиссии.

4. Ответственным за общую организацию и проведение конкурса назначается один из заместителей директора Института по научной работе.

5. На Конкурс представляются результаты научных исследований сотрудников Института, опубликованные (вышедшие из печати) в виде статей и монографий (в т.ч. глав монографий), а также учебники, опубликованные карты, атласы и стратиграфические схемы с объяснительными записками к ним, не представлявшиеся на предыдущих конкурсах научных работ Института. На Конкурс не принимаются монографии, выполненные по материалам защищенных диссертаций, которые ранее (в прошлые годы) выставлялись на Конкурс без доклада и уже были премированы по итогам проведенных Конкурсов научных работ Института. Тезисы и материалы, вошедшие в сборники трудов или материалов научных совещаний и конференций, на Конкурс не представляются и Конкурсными комиссиями не принимаются.

6. Для участия в Конкурсе сотрудник Института обязан в сроки, определенные приказом о Конкурсе научных работ, представить в Конкурсную комиссию

соответствующего направления научных исследований опубликованную (в том числе в официальных электронных изданиях в интернете) научную работу или их цикл – статью(и), монографию(и), карты, атласы, стратиграфические схемы, а также учебники. Сотрудник имеет право представить в Конкурсную комиссию цикл опубликованных работ по одной тематике, объединяющей исследования за последние годы, но не более чем за 3 года. Цикл работ не должен включать работы, ранее выставившиеся на Конкурс научных работ Института. Сотрудник обязан лично сделать устный доклад на заседании соответствующей Конкурсной комиссии. Работники, выполняющие работу дистанционно, имеют право сделать устный доклад в онлайн режиме. Доклад должен соответствовать представленной на Конкурс научной работе (работам) или вкладу участника(ков) Конкурса в представленные на Конкурс коллективные научные работы. Каждый сотрудник может быть премирован только за одну работу / за один цикл работ, т.е. – получить только одну премию.

7. На Конкурс без доклада принимаются диссертационные работы, прошедшие успешную защиту в период между Конкурсными сессиями.

8. Допускается участие в Конкурсе аспирантов и студентов, принимающих участие в научных исследованиях, проводимых сотрудниками Института, в том числе зачисленных на работу в Институт по совместительству.

9. Заведующие лабораториями, а также члены Конкурсных комиссий могут участвовать в Конкурсе на общем основании. При этом члены Конкурсной комиссии не участвуют в обсуждении своих работ и в голосовании по ним. Члены-корреспонденты РАН, академики и сотрудники Дирекции Института могут участвовать в Конкурсе лишь в качестве председателей и членов Конкурсных комиссий.

10. Оценка представленных на Конкурс работ (циклов работ) производится членами Конкурсных комиссий по десятибалльной системе (высшая оценка – 10) на основе тайного голосования. Член Конкурсной комиссии не голосует за работы, в которых он является соавтором.

11. На основании результатов голосования членов Комиссии определяется интегральная оценка каждой заявленной на Конкурс работы (цикла работ). Эта оценка вычисляется как среднее арифметическое – сумма баллов, выставленных каждой работе (циклу работ), разделенная на количество членов Комиссии, голосующих при рассмотрении по этой работе (циклу работ). На основании полученных оценок определяется рейтинг работ (циклов работ), между участниками Конкурса.

12. Общее количество премий и их распределение по отделам устанавливается приказом Директора пропорционально числу участвовавших в Конкурсе научных работ (циклов работ). Этим же приказом определяется количество первых, вторых и третьих премий. Средства на премирование диссертационных работ выделяются дополнительно к общему фонду премирования. Размер премий устанавливается приказом Директора и зависит от общей суммы премиального фонда, размер которого определяется финансовыми возможностями Института в текущем году.

13. Первую премию может получить выставленная на конкурс работа (цикл работ), занявшая по итогам голосования членов соответствующей Комиссии первое место в рейтинге и получившая интегральную оценку в интервале 10-9 баллов; вторые премии могут получить выставленные на конкурс работы (циклы работ), занявшие по итогам голосования членов соответствующей Комиссии второе и третье место в рейтинге, и получившие интегральные оценки в интервале менее 9 до 7 баллов; третьи премии могут получить выставленные на конкурс работы (циклы работ), занявшие по итогам голосования членов соответствующей Комиссии четвертое и последующие места в рейтинге, и получившие интегральные оценки в интервале менее 7, но более 5 баллов.

14. При премировании научных работ, в случае соавторства (два или более авторов) сумма премии делится между авторами, участвующими в конкурсе, поровну или по согласованию с авторами (по их письменному заявлению).

15. В случае болезни конкурсанта или его нахождения в служебной командировке в период проведения Конкурса, работа(ы), представленная(ные) на Конкурс в текущем году, может быть представлена на Конкурс следующего года. Не разрешается представление на Конкурсе работ(ы), в которой(ых) докладчик не является автором или соавтором.

16. Настоящее «Положение...» вводится в действие, начиная с Конкурса 2019 года.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ГРАНТАХ ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ ГИН РАН**

1. В целях привлечения и закрепления в Институте молодых научных кадров приказом по Институту устанавливаются гранты для молодых учёных в виде ежемесячной надбавки (из собственных средств института (при наличии денежных средств)) для сотрудников возрастом до полных 29 лет. Приказом о конкурсе на получение грантов для молодых учёных ГИН РАН Директор Института определяет сроки проведения конкурса.

2. Заявку на грант имеют право подавать сотрудники, работающие в Институте на научных ставках, аспиранты и студенты, в том числе и работающие по совместительству.

3. Заявка на грант для молодого ученого подается в Конкурсную комиссию за 7 дней до даты начала конкурса. Объём заявки не должен превышать 10 печатных страниц. Заявка на грант должна содержать следующие данные:

- 1) Автор, лаборатория, должность, дата рождения, научный руководитель;
- 2) Название проекта (тема работы);
- 3) Аннотация проекта (25 строк);
- 4) Сроки и тематика исследований, область их приложения;
- 5) Состояние рассматриваемой проблемы;
- 6) Содержание планируемых работ;
- 7) Ожидаемые в конце года результаты (указанием новизны, применяемых идей и методик);
- 8) Научный задел автора по проекту и публикации по теме проекта;

Заявка должна быть подписана соискателем, научным руководителем или заведующим лабораторией.

4. Отчеты по грантам предоставляются в Комиссию за 7 дней до начала конкурса, в этот же срок в комиссию подается и заявка на новый грант. Отчет не может превышать 10 печатных страниц и должен содержать следующие данные:

- 1) Автор, лаборатория, должность, дата рождения, научный руководитель;
- 2) Название отчета;
- 3) Аннотация отчета (25 строк);
- 4) Тематика исследований, область приложения результатов;
- 5) Заявленные цели и задачи исследований;
- 6) Содержание выполненных работ;

7) Полученные результаты (указанием новизны, примененных идей и методик);

8) Ссылки на публикации, доклады автора на научных мероприятиях по теме отчета.

Отчет должен быть подписан соискателем, научным руководителем или заведующим лабораторией.

5. Заседание Конкурсной комиссии для рассмотрения заявок и отчетов проходят ежегодно в конференц-зале Института. Поданные заявки / отчеты должны быть представлены соискателями в виде устного доклада. Презентация доклада молодых учёных, подающих заявку впервые, должна содержать только сведения о заявке (5 минут). Презентация доклада молодых учёных, получивших грант, должна содержать отчетную часть (10 минут), а если подается новая заявка, то и содержание новой заявки (5 минут).

6. На основании результатов голосования членов Конкурсной комиссии, после докладов всех соискателей грантов, определяется интегральная оценка для каждой заявки или отчёта. Эта оценка вычисляется как среднее арифметическое – сумма баллов, выставленных каждой заявке/отчету, разделенная на количество членов Комиссии. На основании полученных оценок определяется рейтинг заявки или отчёта, между участниками Конкурса.

7. Гранты назначаются приказом Директора сроком на 1 год. Финансовые средства, предусмотренные для грантов молодым учёным, распределяются исходя из рейтинга участников, установленного в результате голосования членов Конкурсной комиссии института. Размер грантов зависит от общей суммы премиального фонда, размер которого определяется финансовыми возможностями Института в текущем году. В случае не предоставления отчёта или несоответствия выполненным исследованиям заявленным, соискатель лишается возможности подачи заявки на грант сроком на один год.

к Коллективному договору ГИН РАН

От работников:

Председатель Профкома ГИН РАН



М.П. Антипов

М.П.

« 29 » июля 2022 г.



От работодателя:

Директор ГИН РАН академик РАН



К.Е. Дегтярёв

М.П.

« 29 » июля 2022 г.



**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
ГЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (ГИН РАН)**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

на 2022 – 2025 годы

**1. Предмет соглашения**

1.1. Соглашение по охране труда ГИН РАН (далее - Учреждение), заключено на паритетной основе между работодателем в лице его уполномоченного представителя и работников Учреждения в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком). Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между работодателем и профкомом учреждения.

1.2. Условием заключения Соглашения является соблюдение существующих прав и гарантий в области охраны труда и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице директора Кирилла Евгеньевича Дегтярёва, с одной стороны и председателя профкома, в лице Михаила Петровича Антипова, с другой стороны (далее - Стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей сторон проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.4. В своей работе стороны взаимодействует с государственными органами управления, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором.

1.5. Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить

соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.4. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом ГИИ РАН и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

## **2. Задачи сторон соглашения**

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя и профкома учреждения по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

## **3. Функции соглашения**

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профкома, а также работников института по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении; участие в проведении обследований по обращениям работников учреждения и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.

3.4. Содействие работодателю по внедрению более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников института специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6. Оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

#### 4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдение прав и гарантий работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников учреждения за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

4.6. Стороны вправе требовать от работодателя и работников учреждения исполнения решений, норм, правил безопасности труда.

#### 5. Обязательства сторон

##### Обязательства работодателя:

5.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьёй 226 части 3 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий труда работодатель осуществляет в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ (услуг).

5.3. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно приобретать для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

5.4. Организует и своевременно проводит обучение работников по охране труда и техники безопасности за счет собственных средств учреждения в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

5.5. Проводить работу по охране труда в соответствии с перечнем обязательных работ

5.6. Организует и проводит специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12. 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.4. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей по предоставлению гарантий и компенсаций работникам занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- перечень должностей, профессий, которым положен сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за вредные условия труда (**Приложение №1**);

- перечень должностей, профессий, которым положены компенсационные выплаты за вредные условия труда. (**Приложение № 2**);

5.5. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной

защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы (в соответствии с нормативами). (**Приложение №3**).

5.6. Обеспечивает выдачу работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства для работы (в соответствии типовых норм). (**Приложение №4; 5**)

5.7. Разрабатывает, положение, порядок проведения, а также организует в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии Приложения № 3 к Приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н. (**Приложение № 6**).

5.8. Создает комиссию по расследованию несчастных случаев в учреждении. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.

5.9. Создает комитет по охране труда в учреждении, разрабатывает и утверждает Положение о комитете (комиссии) по охране труда с учетом мнения профкома

5.10. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.12. Выполняет к 01.10. текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

5.13. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

5.14. Содержит в порядке территорию института, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

5.15. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

5.16. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

#### Обязательства Профкома:

5.17. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда

5.18. Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.19. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год

5.20. Принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к зимнему периоду.

5.21. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

5.22. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

5.23. Рассматривает на заседании профсоюзного комитета списки должностей работников имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.24. Контролирует выдачу и применение спецодежды, смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаваемых на основании типовых норм.

5.25. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает

их на собрании трудового коллектива

Взаимные обязательства Работодателя и Профкома:

5.26. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

5.27. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять фонд материального поощрения и награждать почетными грамотами.

5.28. Регулярно выносить на рассмотрение общего собрания вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников института.

5.29. Ежегодно проверять ход выполнения Соглашения по охране труда.

## **6. Действие соглашения**

6.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года.

6.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами

6.3. Действие Соглашения и контроль за его выполнением определяются сторонами.

6.4. Соглашение распространяется на работодателя и работников учреждения.

**Приложение № 1**  
к Соглашению по охране труда

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С  
ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК  
И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях</b>	<b>Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)</b>
1	Шлифовщик (дробление пород) класс вредности 3.2	14	36 в неделю

**Приложение № 2**  
к Соглашению по охране труда

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАЗМЕРА КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ ЗА  
УСЛОВИЯ РАБОТЫ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА  
ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Основание</b>	<b>Размер доплат к ставкам (окладу)</b>
1	Научные сотрудники, работающие во вредных условиях труда, шлифовщик, токарь, слесарь по вентиляционным установкам.	Условия труда отвечают 3.1 классу вредности. Работа с кислотами, щелочами, серой и ее соединениями, хромом и его соединениями, абразивами и абразив содержащими веществами, тяжесть труда.	2000 рублей

Приложение № 3  
к Соглашению по охране труда

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель Профкома

  
М.П. Антипов  
« 28 » ноя 2022г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор ГИН РАН

  
К.Е. Дегтярёв  
« 28 » ноя 2022г.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ  
ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И  
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ).**

№ п/п	Профессия, Должность.	Наименование средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год (единицы или комплект).	№№ приложенных, пунктов
1	2	3	4	5
1	Лаборант; техник Шлифовщик	<b>При работе на дроблении, измельчении и шлифовке горных пород:</b> Халат хлопчатобумажный Костюм Х/Б (мужской) Рукавицы комбинированные Респиратор Очки защитные	1 1 3 до износа до износа	Пост. №63 Прил. 7 п. 6  Пр. №8 п. 30
2	Лаборант, техник.	<b>При работе на спектрографах, спектрометрах и электронных микроскопах:</b> Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные	1 дежурные до износа	Пост. №63 Прил. 7 п. 6
3	Лаборант, техник, инженер, научный сотрудник	<b>При постоянной работе с едкими и токсическими веществами:</b>  Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые Респиратор Очки защитные  <b>При работе с кислотами:</b> Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой.	1 дежурный дежурные  дежурные дежурный до износа  дежурный	Пост. № 63 Прил. 7 п. 7.
4	Лаборант, техник, инженер, научный сотрудник	<b>При постоянной работе на установках (аппаратах), являющихся источниками рентгеновского излучения:</b> Халат хлопчатобумажный Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Галоши диэлектрические Очки с просвинцованными стеклами	1 дежурный дежурные дежурные дежурные	Пост. № 63 Прил. 7 п. 10
<b>Примечание:</b> научным сотрудникам, инженерам, техникам, студентам и аспирантам при выполнении работ, перечисленных в пунктах 1-4 выдаётся соответствующая спецодежда, спецобувь и др. СИЗ как дежурные (если названные должности в указанных пунктах не предусмотрены). Пост. №63, раздел I, примечание, п.1				
5	Дворник,	Костюм хлопчатобумажный Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1  6 пар	Приказ № 997н от 09.12.2014 п. 23

5	уборщик территорий	Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Перчатки с полимерным покрытием <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка на утепленной прокладке Ботинки кожаные	6 пар 1 на 3 года 6 пар 2 2	
6	Слесарь - ремонтник	Костюм для защиты от загрязнений Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные Куртка на утепленной прокладке	1 12 пар 12 пар 1 пара 1 на 3 года	Приказ № 997н п.148
7	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепленной прокладке Ботинки кожаные (в замен сапог) <b>При работе на мокрых участках дополнительно:</b> Сапоги резиновые	1 6 пар 12 пар 1 на 2года 1 пара  1 пара	Приказ № 997н п. 148
8	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от загрязнений Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Противогаз шланговый Куртка на утепленной прокладке Брюки на утепленной прокладке	1 на 1,5 года  12 пар 12 пар дежурный По поясам По поясам	Приказ № 997н п. 148
9	Столяр (плотник)	Костюм для защиты от загрязнений Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные (сапоги кожаные) Куртка на утепленной прокладке	1 2 4 пары 4 пары 1 пара 1 на 2 года	Приказ № 777н п. 70
10	Лаборант, инженер, научный сотрудник	<b>При постоянной работе на установках, являющиеся источниками рентгеновского излучения</b> Халат Х/Б Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Галоши диэлектрические Шапочка Х/Б	1 дежурный дежурный дежурный дежурный	Пост. № 63 Прил.7 п. 10
11	Рабочий подсобный	Костюм для защиты от загрязнений Сапоги кирзовые (ботинки кожаные) Рукавицы брезентовые  <b>На наружных работах зимой дополнительно:</b> Куртка на утепленной прокладке Брюки на утепленной прокладке	1 1 6 пар	Приказ № 777н п. 71
12	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат или фартук для защиты от загрязнений или костюмы для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или	1 1 комплект 6 пар 12 пар	Приказ № 777н п. 89

		Перчатки с полимерным покрытием <b>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b> Перчатки резиновые Туфли на нескользкой подошве	2 пары 1 пара	
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от загрязнений Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические <b>Дополнительно:</b> Куртка утепленная Ботинки кожаные	1 дежурные Дежурные  1 на 3 года 1	Приказ № 997н п. 189
14	Станочник широкого профиля, токарь	<b>При выполнении работ по сухой обработке деталей (изделий):</b> Костюм Х/Б Полуботинки Респиратор Очки защитные Куртка утепленная Перчатки Х/Б	1 1 до износа до износа 1 на 3 года 6 пар	Пост.63 Прил. 91
15	Зав. складом, кладовщик	Халат Х/Б или из смешанных тканей Халат с кислотозащитной пропиткой Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепленной прокладке Очки защитные	1 дежурный 2 пары 4 пары 1 на 3 года до износа	Приказ № 777н п. 46-47
16	Главный инженер, главный энергетик, специалист по ОТ, инженер по пожарной безопасности	Халат Х/Б или из смешанных тканей	1 на 2 года	Приказ № 1104н п.п. 39, 42, 288, 289

## II. Научные экспедиции (для работников полевых подразделений)

17	Работники морских экспедиций	<b>Выдается в инвентарь экспедиции:</b> Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги кожаные рыбацкие с высокими голенищами Рукавицы брезентовые  <b>При работе зимой на открытом воздухе дополнительно (по морским районам):</b> Полушубок с верхом из водонепроницаемой ткани Рукавицы ватные Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1  1 пара дежурные  1 на 3 года 1 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 3 года	Пост. № 63 Прил. 7 п. 27
----	------------------------------	--	---	--------------------------------

**Примечание:** 1. На случай штормовой погоды работникам морских экспедиций выдаются зюйдвестки и сапоги резиновые; штормовые костюмы из расчета 25% от общего количества работников экспедиции, а также непромокаемые плащи с капюшоном на остальные 75% работников.

18	Работники отрядов и экспедиций	<b>При работе в полевых условиях в инвентарь экспедиции выдается:</b> Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги кожаные или ботинки кожаные Плащ или полуплащ непромокаемый Рукавицы комбинированные Очки защитные Куртка на утепляющей подкладке  <b>При работе зимой в особом, IV и III поясах дополнительно:</b>	1 1 до износа 6 пар до износа 1 на 2 года	Пост. № 63 Прил. 7 п. 30
----	--------------------------------	---	--	--------------------------------

		Брюки на утепляющей подкладке Валенки	1 1 пара	
<b>Примечание:</b> для работников отрядов и экспедиций, работающих в заболоченных местах и на гидрогеологических работах, дополнительно, как инвентарь, выдаются резиновые сапоги. (Раздел II, примечание, п. 3, пункта 30) Работникам отрядов и экспедиций, работающим в полевых условиях на территории природных очагов энцефалита, дополнительно выдаётся противоэнцефалитный костюм со сроком носки 3 года. (Раздел II, примечание, п. 4, пункта 30)				
19	Работники отрядов и полярных станций в районах Крайнего Севера	<b>При работе на открытом воздухе:</b> Полупальто меховое Шапка-ушанка Рукавицы меховые Валенки Очки защитные	1 на 4 года 1 на 3 года 1 пара 1 пара до износа	Пост. № 63 Прил. 7 п. 31
<b>III. Круглогодичные (зимовочные) экспедиции (кроме стационарных), отряды, партии и группы, а также экспедиции, партии и группы, выполняющие работы в зимне-весеннее и осенне-зимнее время</b>				
20	Работники экспедиций, отрядов, партий и групп	Плащ непромокаемый с капюшоном Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Унты меховые Сапоги кожаные Чулки меховые Портянки суконные Рукавицы комбинированные <b>Гидрогеологу:</b> Сапоги рыбацкие с высокими голенищами вместо сапог кожаных	дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 2 пары 2 пары 6 пар  1 пара на 2 года	Пост. № 63 Прил. 7 п. 32
21	Начальник экспедиции, отряда, партии; инженер	Брюки меховые Перчатки шерстяные	1 на 3 года 2 пары	Пост. № 63 Прил. 7 п. 32
22	Рабочий экспедиции, отряда, партии, группы	Костюм хлопчатобумажный Брюки меховые Варежки шерстяные	1 1 на 2 года 2 пары	Пост. № 63 Прил. 7 п. 32
<b>Примечание:</b> В инвентаре зимовочных экспедиций необходимо иметь: 1. Тулупы овчинные (из расчета не более 10% от общего числа участников экспедиции). 2. Мешки спальные (на каждого участника экспедиции). 3. Сапоги резиновые с длинными голенищами (из расчета не более 50% от числа участников экспедиции). (из примечания к п. 32, Прил. 7, Пост. № 63)				

#### Примечания к приказу Минтруда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 года:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, непосредственно занятым на работах с использованием грузоподъемных механизмов (находящимся на производстве, где проводятся работы с использованием грузоподъемных механизмов), связанных с риском соприкосновения с токоведущими деталями, риском воздействия электрической дуги и попадания брызг расплавленного металла и окалины, работающим на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, в помещениях и открытых распределительных устройствах с электрооборудованием (за исключением щитов управления, релейных и им подобных), в подземных сооружениях, колодцах, туннелях, траншеях и котлованах, участвующим в обслуживании и ремонте воздушных линий, дополнительно выдаются:

каска - 1 шт. на 2 года;

подшлемник под каску - 1 шт. со сроком носки "до износа" (в случаях, необходимых для защиты головы, шеи, верхней части груди и спины от брызг расплавленного металла и окалины, высокой температуры);

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с

защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла - по поясам;

подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

в) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противозумные или вкладыши противозумные со сроком носки "до износа";

г) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки "до износа";

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

е) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год.

8. Работникам всех профессий и должностей, занятым на работах во взрывопожароопасных условиях, выдается специальная одежда, изготовленная из тканей и материалов с огнестойкими антиэлектростатическими свойствами, и самоспасатель фильтрующий воздушно-кислородный.

9. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с настоящими Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников устанавливает в соответствии с настоящими Типовыми нормами перечень средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги для соответствующих рабочих мест, обеспечивающих защиту работников от ожогов второй степени, с учетом уровня защиты средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги с суммарной предельной величиной падающей энергии, превышающей фактическую.

10. В зависимости от характера выполняемых работ работникам, профессии которых предусмотрены пунктом 64 настоящих Типовых норм, дополнительно могут выдаваться средства индивидуальной защиты, предусмотренные правилами радиационной безопасности:

очки защитные - до износа;

средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее - до износа;

пневмомаска - до износа;

пневмошлем - до износа;

пневмокостюм - до износа;

пневмокуртка - до износа.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
11	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

12. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III, IV и особом климатических поясах, а также в высокогорных районах на высоте от 1000 м над уровнем моря, могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок - "по поясам";

шапка-ушанка - 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши, утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы - 1 пара на 2 года.

#### **ОБОСНОВАНИЕ:**

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты были разработаны на основании:

1. Постановление Минтруда РФ № 63 от 16 декабря 1997 года «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работников» (с изменениями и дополнениями). Приложение №7. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций Российской Академии Наук

2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 г. № 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». (Зарегистрировано в Минюсте России 27.09.2010 № 18549)

3. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213)

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель Профкома



М.П. Антипов.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГИН РАН



К.Е. Дегтярёв



«29» июля 2022 г.

«29» июля 2022 г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ  
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл

5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами	100 мл

	(предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	---	--

Приложение  
к Приказу Минздравсоцразвития России  
№ 1122-н от 17 декабря 2010 г.

**СТАНДАРТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**  
**"ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ**  
**СРЕДСТВАМИ"**

1. Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Стандарт распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1 к настоящему Приказу (далее - Типовые нормы).

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

12. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Порядком проведения специальной оценки условий труда .

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами СОУТ с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

14. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

15. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

16. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

17. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

18. Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

19. Применение защитных средств, указанных в пунктах 14 - 18 Стандарта, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

21. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

22. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

23. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

24. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

25. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

26. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

27. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

28. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Начальник отдела охраны труда  В.В. Бигулаев

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке и сроках проведения обязательного при приёме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях) в ГИН РАН**

Медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья работников – важная составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение трудовой деятельности.

**Предварительный медицинский осмотр** работник проходит при поступлении на работу перед заключением трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

Целью данного осмотра является определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

**Периодические медицинские осмотры** (обследования) проводятся с целью наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний, выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы в тех же производственных условиях, а также предупреждения несчастных случаев на производстве.

Настоящее Положение, в соответствии со статьями 212-214 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32, 34 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» №52-ФЗ от 30.03.1999 г., п. 13.2, 13.5 и 13.11 Приказа Минздрав. РФ №555 от 29.09.1989 г. и Минздрав. РФ №90 от 14.03.1996 г., регламентирует порядок проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с целью предупреждения заболеваний, профессиональных заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда, охраны здоровья, предотвращения распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

В соответствии с действующим законодательством (ст. 212 Трудового кодекса, ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации») работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель должен обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Контроль за правильным и своевременным проведением обязательных медицинских осмотров осуществляют территориальные органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

#### **Оплата медицинских осмотров.**

Медицинские осмотры работников производятся за счет работодателя на основании законодательства РФ (ст. 213 Трудового кодекса РФ).

Оплата расходов на проведение медицинских осмотров проводится на основании договора, заключенного Институтом с медицинской организацией, имеющей лицензию на этот вид деятельности.

Расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, относятся к расходам на оплату труда (Налоговый кодекс РФ – п. 7 статьи 255).