

Федеральное Агентство Научных Организаций

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**

**Геологический институт Российской академии наук**

**Москва 2016**

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Геологический институт Российской академии наук (в дальнейшем ГИН РАН) в лице Директора института (далее Работодатель), с одной стороны, и работники института (далее Работники), с другой стороны, представленные Комитетом профсоюза (далее Профком), в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», **«МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, на 2015 – 2018 годы»** 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. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства **МЕЖОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, на 2015 – 2018 годы** (МС) (ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

1.3. Работодатель и работники признают профсоюзный комитет полноправным представителем работников ГИН РАН по всем условиям настоящего КД.

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

1.5. Контроль за исполнением КД осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.

1.6. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в КД, в период его действия целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

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

1.8. 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 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.

1.9. 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 (контракта).

2.1.1. Срочный трудовой договор (контракт) 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 на основе консультаций с профкомом разрабатывать меры по снижению ее 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 МС.

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 штатов, помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют лица предпенсионного возраста (2 года до выхода на пенсию).

2.5. При увольнении работника по сокращению штатов 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 достижению 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, настоящим КД, а также Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГИН РАН (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

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 кандидатов наук продолжительность отпуска - 36 рабочих дней, включая субботные дни, для докторов наук - 48 рабочих дней, включая субботные дни.

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 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 №3).

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Для работников ГИН РАН, занятых научно-исследовательской работой (стажеров, младших научных сотрудников, научных сотрудников, старших научных сотрудников, ведущих и главных научных сотрудников), может быть установлен один свободный от присутствия на рабочем месте («библиотечный») день в неделю, оплачиваемый как рабочий день. Работник обязан согласовать библиотечный день с руководителем подразделения в письменной форме.

3.4.2. Привлечение работников в выходные и не рабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,- в размере не менее двойной 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 не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной 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, в случае подачи заявления на отпуск за две недели до начала отпуска

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 Межотраслевого соглашения (МС) и Положения об оплате труда (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.

Заработную плату выплачивать ежемесячно в два срока (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 его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время 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, 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 научному персоналу вознаграждение за эффективную работу и за высокие достижения в научно-исследовательской работе в соответствии с Положением об оплате труда работников ГИН РАН (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.1) и с Положением о конкурсе научных работ (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4. II).

В целях привлечения и закрепления в институте молодых научных кадров приказом по институту устанавливаются гранты в виде ежемесячной надбавки (из собственных средств института) для молодых специалистов возрастом до полных 29 лет при наличии денежных средств (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4. III)

Выплачивать вознаграждение за эффективную работу инженерно-техническому персоналу по представлению зав. отделов и лабораторией при наличии средств и по решению Дирекции.

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

#### 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 согласно «Перечню обязательных работ по охране труда в ГИН РАН» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5). Ответственность за состояние условий и охраны труда несет работодатель.

5.2. 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, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

5.3 Стороны согласились утвердить перечень производств и работ во вредных или неблагоприятных условиях труда с доплатой и предоставлением дополнительных отпусков (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3), а также размер ежемесячно выдаваемой денежной компенсации взамен спецмолока.

5.4. 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 др. 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 ежегодный периодический медосмотры сотрудников 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, а также переподготовку;
- обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты с учетом климатических условий труда и их своевременной заменой на новые в соответствии со сроком носки и наименованием (ПРИЛОЖЕНИЕ №6);
- в случае производственной необходимости, если сотрудник выполняет кратковременно работу не по своей специальности, дополнительно выдавать спецодежду и спецобувь и др СИЗ с учетом климатических условий и считать её как *дежурную*;
- обеспечивать ежемесячную выдачу мыла (200 г) и др. смывающих и обезвреживающих средств, работникам занятых во вредных или загрязняющих условиях труда, а также для гигиенических целей (ПРИЛОЖЕНИЕ №7);
- 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 профессиональные заболевания 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 института (основание: ФЗ-181 от 2.07.99 г. ст.14; ТК ст.212-213).

5.5. Работник обязуется:

- соблюдать 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 периодические медосмотры, а также внеочередной по направлению работодателя (ст. 214 ТК РФ).

5.6. 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 не обеспечения 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 выше перечисленных пунктах, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

5.7. Работодатель устанавливает размеры доплат по условиям труда:

- на работах с опасными, вредными тяжелыми условиями труда, соответствующими 3 степени вредности, выплачивается фиксированная сумма в размере 1000 рублей (ПРИЛОЖЕНИЕ №3).

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

5.8. 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», утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10. 2002 г. № 73 и статьями 227-231 ТК РФ. Выполнять Федеральный закон №125 – ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.9. 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.

5.9.1. При этом профком пользуется правом на участие в любых экспертизах, проводимых в ГИИ РАН на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда.

5.9.2. 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 профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или администрации 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, администрация компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.9.3. Работодатель берет на себя обязательство с согласия потерпевшего обучить его новой профессии в соответствии с заключением КЭК, 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).

5.10. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и заключает соглашение по их финансированию (ПРИЛОЖЕНИЯ 8, 9)

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Выделить и оборудовать помещение в ГИИ РАН для приема пищи.

6.1.2. 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 20 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, 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 (Статья 128 ТК РФ).

6.1.3. В случае смерти работника Работодатель может оказывать материальную помощь для организации похорон.

6.1.4. 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 индивидуально.

6.3. Стороны признают, что все вопросы учета и распределения жилой площади решаются гласно. Выделение жилья работникам осуществляется на основании совместного решения сторон.

При наличии внебюджетных средств работникам предоставляется ссуда на строительство и приобретение жилья. Порядок их предоставления определяются работодателем и профкомом в каждом конкретном случае.

### **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 бесплатно необходимое для деятельности оборудование, а также помещения для проведения собраний (конференций) работников и профсоюзной организации.

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

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 трудовые 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. Срок действия КД до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не может превышать трех лет. Стороны могут продлить действие договора на срок до 3 лет. Если стороны не продлили срок действия 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 дополнений и изменений его, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.