

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института славяноведения РАН

(ИСл РАН)

на период с 17 июля 2026 года по 16 июля 2029 года

От работодателя:

И.о. директора,
доктор филологических наук



В.Л. Кляус

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ИСл РАН



Л.Б. Почтова

Москва 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте славяноведения Российской академии наук (далее – Работодатель, ИСл РАН, Институт) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40–44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положения настоящего Договора не могут противоречить действующему законодательству Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт славяноведения Российской академии наук в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Института, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Института (далее – Работники) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Института (также по тексту – Профком) с другой стороны, а вместе именуемые – Стороны.

1.3. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 16 июля 2029 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Коллективный договор разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Устава Института.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии

с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Представители Работодателя обязаны ознакомить с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись, и доводить совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора.

1.12. В соответствии со статьей 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.13. Стороны обязуются в течении 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора, не противореча при этом сроку, указанному в п. 1.3. настоящего Договора, или продлевается на следующие три года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании эффективного контракта (далее – трудового договора), заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении

эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации.

2.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора.

2.4. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Работодатель обязан конкретизировать сроки трудового договора с работником, избранным по конкурсу в случае, если трудовой договор с ним не заключается на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право заключать, изменять, дополнять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре. Перевод на другую должность без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

2.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главного бухгалтера и заместителей директора Института – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 79 ТК РФ.

2.8. 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 трудового 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).

2.9. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключают

между Работником и Работодателем в порядке, установленном ТК РФ, локальными нормативными актами Института.

2.10. 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.

2.11. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, Институт 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 локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудового договора, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.12. По заявлению Работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

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

2.14. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта с обоснованием по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации выражается путем согласования локального нормативного акта.

2.15. Работодатель обязуется 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.

2.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком), как представитель Работников, обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- способствовать повышению квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, настоящего Коллективного договора.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда, действующая в Институте, закрепляется в Положении об оплате труда работников ИСл РАН и иных локальных нормативных актах, принятых в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194 «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», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» с учетом их всех последующих редакций.

3.2. Положение об оплате труда работников ИСл РАН разрабатывается и принимается с участием соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей работников, и должно 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 ТК РФ 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;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Института и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и при наличии соответствующей финансовой возможности;
- 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 фонда оплаты труда Института 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» 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 том числе не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при наличии соответствующей финансовой возможности, в целях повышения 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 Института;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- 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.

Дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, могут устанавливаться Положением об оплате труда работников ИСл РАН с учетом особенностей деятельности организации и ее финансовых возможностей.

3.3. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.

3.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

3.5. При изменении системы оплаты труда Работников Института заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника с учетом локальных нормативных актов Института зависит от стажа, образования, 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 Институте, 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

3.7. 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.

3.8. Работодатель при наличии финансовых возможностей обеспечивает закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте, установление наставникам доплаты.

3.8. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (Банка России) от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.9. Работодатель обязуется:

- обсуждать вопросы и принимать коллегиальные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок работникам научных подразделений, прочему персоналу.

- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с установленным порядком и условиями оплаты труда;
- производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка;
- при выплате заработной платы извещать каждого Работника о составных частях заработной платы за соответствующий период; 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; размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.10. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, установленный режим труда и правила по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, поддерживать порядок на рабочем месте, не допускать скопления ненужных (неиспользуемых) материалов и оборудования;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат на рабочем месте, уважительно относиться друг к другу.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской

Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Для отдельных работников при необходимости Правилами внутреннего трудового распорядка может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники по распоряжению Работодателя могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

4.4. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.5. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по соглашению Сторон трудового договора.

4.6. Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает 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, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется по графику, утверждаемому в Институте с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен в установленном порядке не позднее чем за две недели до его начала.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Научным сотрудникам, имеющим ученые степени, в соответствии с Постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней для доктора наук и 42 календарных дня для кандидата наук.

Работникам, совмещающим должности и работающим по внутреннему совместительству, при наличии ученой степени ежегодный основной оплачиваемый отпуск по совместительству и по основной занимаемой должности должен быть равным по количеству дней с отпуском, установленным для таких работников в должности научного сотрудника.

4.10. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.2. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

5.4. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация Института с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников Института 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;

Руководитель или представитель выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по реорганизации.

5.5. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики области охраны труда, договорились обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников согласованными действиями обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте, устранять причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, разработку и утверждение совместно с профсоюзным комитетом Положения о системе управления охраной труда, выделение средств для реализации мероприятий по охране труда и их проведение в назначенные сроки;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- создание благоприятных условий труда работникам в соответствии с действующим законодательством, Отраслевым соглашением и иными нормативными актами по охране труда; проведение мероприятий по улучшению условий труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ и иными нормативными правовыми актами;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Института, включая руководителя, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда в установленном законодательством порядке;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первую помощь.

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;
- расследование и учет в установленном ТК РФ порядке несчастных случаев на производстве;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных статьями 212 ТК РФ;
- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда и обучения по охране труда.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников;
- принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы работников;
- обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов Института;
- защищает законные права и интересы работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- проводит среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Все социальные льготы и гарантии предоставляются в соответствии с ТК РФ.

7.2. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

7.3. Профком при наличии соответствующей возможности организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилей).

7.4. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу Работодателем могут применяться следующие поощрения: объявление благодарности, премирование, награждение почетной грамотой.

7.5. За особые трудовые заслуги Работники представляются к награждению государственными, ведомственными и иными наградами в установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами порядке.

7.6. Стороны договорились о выделении Работодателем денежных средств (при наличии финансовых возможностей) на социально-культурную и иную работу, в том числе на развитие кадрового потенциала, материальную и социальную поддержку работников, санаторно-курортное лечение и отдых, оздоровление работников и членов их семей.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующими отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролю

за его выполнением;

- соблюдения трудового законодательства Российской Федерации;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

8.4. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе вносить Работодателю

предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 30 дней рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.6. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- конкурсную комиссию;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.7. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

8.8. Работодатель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное 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).

8.9. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

8.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников.

8.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все

возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду города Москвы в семидневный срок со дня его подписания.

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института, проводят взаимные консультации.

9.4. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров.

9.6. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на декабрьском заседании Ученого совета, о времени и месте проведения которого сообщается всем Работникам Института, или на общем собрании Работников Института.

9.7. Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

ной