***Министерство науки и высшего образования Российской Федерации***

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки**

**Институт физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.07.2024 до 30.06.2027 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| ИО директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук | Председатель профкома Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук |
| В.А. Семёнов | И.Н. Белова |
| «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г. | «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г. |
| М.п. | М.п. |

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.
  2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук, представленный в лице ИО директора Владимира Анатольевича Семёнова, именуемый далее “**Работодатель**” и работники организации, именуемые далее “**Работники**”, представленные первичной профсоюзной организацией Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук, именуемой далее “**Профсоюз**” в лице ее председателя Ии Николаевны Беловой.
  3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

* 1. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.
  2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной Трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

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 Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного Договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой Стороны.

**Работники** обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них Трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, Правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества научной продукции, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
  2. Коллективный договор заключен на срок до 30.06.2027 годаи вступает в силу с момента подписания его Сторонами*.* Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
  3. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
  4. Локальные нормативные Акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.
  5. 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.
  6. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

* 1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.
  2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный Трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ*.*

При расторжении срочного Трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

* 1. Срок действия Трудового договора научного работника определяется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее Минобрнауки РФ) от 05.08.2021 N 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».
  2. Трудовой договор со старшим научным сотрудником, научным сотрудником, младшим научным сотрудником, инженером-исследователем с высшим профессиональным образованием, заключается по соглашению сторон на срок до 5 лет.

Трудовой договор с заведующим научным подразделением (отделом, лабораторией), главным научным сотрудником, ведущим научным сотрудником заключается на неопределенный срок.

Истечение срока трудового договора научного работника является основанием для проведения конкурса на замещение его должности.

Научный работник, не избранный по конкурсу на новый срок освобождается от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 79 ТК РФ).

Трудовой договор с директором Института заключается с Минобрнауки РФ.

Трудовой договор с заместителем директора по науке и общим вопросам заключается с Работодателем на время полномочий Директора.

* 1. Аттестация научных работников проводится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 N 538 "Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников". При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.
  2. Условия Трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. В случае противоречия условий Трудового и Коллективного договоров действуют нормы, в наибольшей степени отвечающие интересам работника. Условия Трудового договора могут быть изменены только по взаимному письменному соглашению Сторон.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1 и 72.2Трудового кодекса РФ.

* 1. 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 руководителей, главных  
     бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

* 1. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.
  2. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Стороны исходят из того, что в рамках ИФА им. А.М. Обухова РАН основной формой повышения квалификации работников является создание самостоятельных научных работ представляемой далее к защите на соискание ученой степени кандидата или доктора физико-математических наук.

Стороны договорились, что Работодатель обеспечивает необходимые благоприятные условия для ведения работниками самостоятельной научной работы, а именно:

* Если тема такой работы соответствует научной тематике института и получает одобрение научной общественности (семинара), то она после утверждения на Ученом совете института включается в трудовое задание работника.
* Работодатель оказывает содействие работникам в сдаче экзаменов по программе кандидатского минимума, работодатель предоставляет работнику время для подготовки к экзаменам, и по просьбе работника время для посещения специализированных подготовительных курсов за счет рабочего времени.

По согласованию с работником, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или поступающим в указанные образовательные учреждения, работодатель предоставляет один свободный от работы день в неделю или соответственно сокращает продолжительность рабочего дня в течение недели. Кроме того данная категория работников получает все гарантии и компенсации предусмотренные ст. 173 Трудового кодекса РФ.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с должностного оклада при наличии в организации вакансий.

# Оплата труда.

3.1. Базовой и неизменной частью заработной платы является должностной оклад – гарантированный минимум, на который работник вправе рассчитывать при выполнении трудовых обязанностей за календарный месяц. Должностные оклады работникам устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Должностные оклады по соответствующим квалификационным уровням / ПКГ могут устанавливаться с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. В повышающих коэффициентах к окладу по должностям, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, учитываются доплаты за наличие у работников учёной степени. Размер должностного оклада с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности не может быть выше размера должностного оклада более высокого квалификационного уровня / ПКГ (за исключением научных работников).

Размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в приложениях к Положению об оплате труда.

По ПКГ, не присутствующим в Примерных положениях об оплате труда, минимальные размеры окладов определяются руководителем Института с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, стажа работы и других факторов.

Положение об оплате труда работников, разрабатываемое Институтом, должно предусматривать фиксированные размеры окладов применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ. Не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемой в Примерных положениях об оплате труда работников.

Оклады пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением об оплате труда работников. Принятие Положения об оплате труда работников не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

В Положении об оплате труда работников, предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учётом финансового обеспечения выполнения государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

Увеличение размеров должностных окладов производится приказом руководителя на основании:

- решения Правительства Российской Федерации и/или постановлений (распоряжений) и приказов Минобрнауки РФ об увеличении оплаты труда (индексации), обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета;

- увеличения минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии с действующим штатным расписанием.

3.2. Основанием для установления работнику должностного оклада является занимаемая им должность с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3. Наименование должности определяется на основании действующих нормативных документов, в том числе определяются на основании Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

3.4. 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 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 – с даты издания приказа 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.

3.5. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, ученого звания и ученой степени применяются повышающие коэффициенты к окладу с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации, доплата по которым в свою очередь является стимулирующей выплатой.

Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам прописываются в локальных нормативных актах учреждения, в соответствии с приложением к Положению об оплате труда работников.

3.6. Работодатель при наличии соответствующего финансирования осуществляет стимулирующие выплаты научным сотрудникам на основе показателей результативности научной деятельности, распределение которых определяется на основании Положения о выплате стимулирующих надбавок и методики расчёта количественных показателей результативности научной деятельности научных работников.

Работникам Института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

- Выплаты работникам в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время и др.)

- Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются:

- Районные коэффициенты.

- Коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях.

- Коэффициент за работу в высокогорных районах.

3.7. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

Институт не несет обязательств по оплате, как сверхурочных, договорных работ проведенных в нерабочее время или в выходные и праздничные дни. Дополнительная оплата таких работ должна предусматриваться дополнительными соглашениями между заказчиком и непосредственными исполнителями работ.

3.8. Научные работники ИФА им. А.М. Обухова РАН, выезжающие по приглашениям на временную работу, в том числе и в другие страны на срок более двух месяцев, по согласованию с Работодателем сохраняют свою должность без выплаты заработной платы (отпуск без сохранения заработной платы).

3.9. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу, вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение месяца, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

3.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода.

3.12. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка на прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

3.13. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае повышения Фонда оплаты труда работникам при принятии руководителем решения об увеличении ФОТ путем увеличения выплат компенсационного и стимулирующего характера на основании постановлений (распоряжений) Правительства РФ, Указов Президента РФ, постановлений (распоряжений) и приказов Минобрнауки РФ и иных нормативных документов (индексация оплаты труда, повышение минимального размера оплаты труда и т.д.) расчет размеров выплат производится сотрудниками бухгалтерско-финансовой службы. Расчет выплат компенсационного и стимулирующего характера производится путем индексации ранее установленных надбавок с применением коэффициента, установленного нормативными документами.

При индексации заработной платы размеры должностных окладов округляются до полного рубля в пользу работника.

3.14. Оплата труда дистанционного работника производится без особенностей. Выполнение работы дистанционно не является основанием для снижения заработной платы.

3.15. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у работодателя заключен договор**,** или на счет в банке, с которым у работника заключен договор, и от него поступило заявление о перечислении заработной платы на указанный счет, если от работника не поступало никаких заявлений, работодатель обязан выдавать зарплату через кассу.

3.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель выплачивает не оспариваемую им сумму.

3.17. Работодатель устанавливает единые дни выдачи заработной платы и аванса не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.18. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

3.19. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.20. 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 от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Стороны договорились, что в этом случае период простоя должен быть оплачен в размере не ниже средней заработной платы за три месяца.

# ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

* 1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
  2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за двамесяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  3. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
* снижение административно-управленческих расходов;
* временное ограничение приема кадров;
* упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
* отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
* по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
* ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
* предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

* 1. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации  
     более 20-ти лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8-ми часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение Трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

* 1. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
  2. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников по их желанию на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.
  3. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.
  4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, Работодатель, в соответствии со ст. 180 ТК РФ, имеет право с письменного согласия расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

* 1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (приложение №4).
  2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников по служебной необходимости может быть введен иной режим работы.

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

* 1. Выходные дни при нормальном режиме работы предоставляются работникам каждую неделю по субботам и воскресеньям. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения профкома.

При введении иного режима работы выходные дни могут предоставляться по скользящему графику.

Работа в выходной день оплачивается в 2-х-кратном размере или компенсируется отгулом.

* 1. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:
* одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достиже­ния ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
* донорам -3 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
* работникам, совмещающим работу с учебой -1 день в неделю;
* всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 раз в год не более 3‑х дней;
  1. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех работников;

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

При введении иного режима работы переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

* 1. Всем работникам, которым установлен нормальный режим работы, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 мин.

При введении иного режима работы может быть установлен другой порядок предоставления перерыва для отдыха и питания.

* 1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: для научных сотрудников имеющих ученую степень доктора наук 56 календарных дней; для научных сотрудников имеющих ученую степень кандидата наук 42 календарных дня, для остальных работников 28 календарных дней. Работникам, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами имеют право на удлиненный оплачиваемый основной отпуск, предоставляется отпуск в соответствии с законодательством РФ.
  2. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

* 1. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

* 1. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
  2. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.
  3. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

# ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

* 1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, законодательства об охране труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

Для реализации этих задач Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это должностные лица указаны в соглашении по охране труда (приложение №5).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

* 1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

* 1. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой не реже одного раза в 5 лет. Повторной СОУТ подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения СОУТ Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

* 1. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, пожарной безопасности, действиям в случае ЧС и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, определены в локальном нормативном акте

* 1. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение ежегодной диспансеризации работников. Работодатель обязуется обеспечить постоянное снабжение туалетов необходимыми средствами гигиены.
  2. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им Работодателю вместе с постановлением Профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

* 1. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет*,* а также производит оплату расходов, связанных с погребением.
  2. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.
  3. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
  4. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 2-х человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

* 1. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 3-х дней в году с сохранением средней заработной платы.
  2. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно.

# СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

* 1. В связи с особыми обстоятельствами (длительной болезнью работника, жизненной необходимостью проведения дорогостоящей операции, смертью близких родственников и других), по ходатайству профсоюзного комитета и на основе соответствующего соглашения между Профсоюзным комитетом и Администрацией, Работодатель оказывает материальную помощь работникам в пределах своих возможностей, определенных соответствующими нормативными документами.
  2. Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в соответствии с законодательством РФ.
  3. Работодатель организует бесплатную перевозку работников Звенигородской научной станции до центрального здания Института в Москве и обратно транспортом организации не реже одного раза в неделю.
  4. Стороны договорились ежегодно представлять, по рекомендации подразделений Института, к награждению Почетной грамотой Президента Российской академии наук, а также, по рекомендации профкома, к награждению Почетной грамотой Президиума Российской академии наук и Профсоюза работников Российской академии наук сотрудников Института, имеющих стаж работы в Академии, как правило, не менее 20 лет за большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования, их техническое обеспечение, а также активное участие в общественной работе.
  5. Стороны согласились, что одной из приоритетных задач института в плане реализации молодёжной политики является организации молодёжного досуга и создание условий для здорового образа жизни молодёжи, и договорились выделять Совету молодых учёных средства на приобретение спортивного инвентаря и проведение спортивных соревнований из накладных расходов по внебюджетным проектам в размере не более 1% от суммы накладных расходов.

# ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

* 1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ,Законом города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 "О социальном партнерстве в городе Москве"*,* Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
  2. Первичная профсоюзная организация ИФА им. А.М. Обухова РАН, Профсоюза работников Российской академии наук представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.
  3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

* 1. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия Коллективного договора в бесплатное пользование комнату № 315 по адресу Москва, Пыжевский пер., д.3 обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение и охрану указанного помещения (ст.377 ТК РФ).

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу конференц-зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон 8-495-9593609, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной связи на сумму, не превышающую 1000 р. в месяц.

* 1. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.
  2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации. Представители профкома принимают участие в заседаниях дирекции, посвященных финансовым вопросам. Согласно уставу Института, п. 3.4. и 4.3, директор Института отчитывается перед Ученым Советом или конференцией трудового коллектива о результатах финансово-хозяйственной деятельности. Настоящим коллективным договором устанавливается, что такие отчеты должны быть ежегодными, в первом квартале следующего за отчетным года.
  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.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

* 1. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
  2. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.
  3. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать лаборатории, отделы, мастерские, другие места работы в организации;

требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

проверять работу общежитий и коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников организации.

* 1. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 30-тидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.
  2. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации и (или), ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве.

* 1. Через профсоюзные стенды и Интернет, Профсоюз обязан информировать работников о своей деятельности, деятельности вышестоящего профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
  2. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время как минимум одного профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 14 дней).
  3. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.
  4. Члены профсоюзных органов, освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

# ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
  2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.
  3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется представителями обеих сторон, а также соответствующими органами по труду. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.
  4. Профсоюз, заключивший Коллективный договор, для контроля его выполнения:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

* 1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
  2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
  3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.
  4. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового Коллективного договора;

- одногомесяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

# ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. **Положение** «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук»;
2. **Положение** «О выплате стимулирующих надбавок и методике расчёта количественных показателей результативности научной деятельности научных работников Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук
3. **Правила** внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук;
4. **Соглашение** по охране труда между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физики атмосферы им. А.М. Обухова Российской академии наук;