

**ПРЕЗИДЕНТ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

**ПРЕЗИДЕНТ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

Т. Л. РОСЛЯКОВА

Ю. С. ОСИПОВ

«____» _____ 2008г.
МП

«____» _____ 2008г.
МП

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
на 2009 - 2011 годы**

Соглашение зарегистрировано
Федеральной службой по труду и занятости

Регистрационный № _____

**РУКОВОДИТЕЛЬ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

ГЕРЦИЙ Ю. В.

«____» _____ 2008г.

МОСКВА 2008

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
на 2009 - 2011 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и является нормативным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работников и работодателей в организациях всех организационно-правовых форм, подведомственных Российской академии наук (далее - организации РАН).

1.2. Настоящее Соглашение заключено между работниками и работодателями РАН (далее - Стороны Соглашения) в лице их полномочных представителей:

от работников - Совет Профсоюза работников РАН;

от работодателей - Президиум РАН.

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их соответствующим образом зарегистрированными уставными документами.

1.3. Настоящее Соглашение составлено Сторонами в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.4. Соглашение

1.4.1. обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в организациях РАН норм трудового законодательства Российской Федерации, защиту прав и законных интересов работников организаций РАН и предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности в организациях РАН, развитие социального партнерства и защиту интересов его сторон;

1.4.2. устанавливает условия оплаты труда, общие подходы к регулированию условий и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии и льготы для работников организаций РАН, а также минимальные социальные гарантии для них и не ограничивает права работников и работодателей в расширении этих гарантий, компенсаций и льгот через коллективные договоры и индивидуальные трудовые договоры за счет собственных средств организаций РАН;

1.4.3. нацелено на гармоничное развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы организаций РАН, привлечение и закрепление в РАН высококвалифицированной рабочей силы;

1.4.4. определяет права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства на всех уровнях.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и состоящих с ними в трудовых отношениях работников РАН, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.6. Положения Соглашения являются обязательными к руководству и применению для всех организаций РАН при разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, разработке и заключении соглашений на региональном и территориальном уровнях социального партнерства, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров в организациях РАН.

1.7. В случае отсутствия в организации РАН коллективного договора, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.8. При реализации норм и положений настоящего Соглашения во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях Профсоюз работников РАН (далее - Профсоюз) представляет интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.9. Совет Профсоюза, выборные органы региональных (территориальных) организаций Профсоюза, организаций Профсоюза в региональных научных центрах, первичных организаций Профсоюза организаций РАН выступают в качестве полномочных представителей работников организаций РАН при разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, разработке и заключении соглашений (на федеральном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства) и коллективных договоров.

1.10. Содержание и условия соглашений на всех уровнях социального партнерства, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров в организациях РАН не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.11. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются положения, предусмотренные настоящим Соглашением, соглашением на региональном и территориальном уровнях социального партнерства и/или коллективным договором, индивидуальным трудовым договором несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.12. Соглашение вступает в силу с момента подписания полномочными представителями Сторон, действует по 31 декабря 2011 года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

1.13. Стороны Соглашения могут на основе взаимной договоренности вносить в текст Соглашения изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников организаций РАН, в течение всего срока действия Соглашения.

1.14. При возникновении условий, требующих дополнения и/или изменения Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.16. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.17. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для принятия нового Соглашения, при этом действие настоящего Соглашения продлевается до подписания нового Соглашения.

1.18. Президиум РАН в семидневный срок со дня подписания самого Соглашения или со дня подписания любых дополнений и изменений к Соглашению, направляет Соглашение или дополнения и изменения к Соглашению на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.19. Президиум РАН в месячный срок публикует информацию о подписании, как самого Соглашения, так и любых дополнений и изменений к Соглашению, в газете «Поиск», обеспечивает официальное издание текста настоящего Соглашения

и/или текста дополнений и изменений к Соглашению, и осуществляет рассылку в организации РАН.

1.20. Компенсацию расходов участников коллективных переговоров по Соглашению, в том числе командировочные расходы, осуществляет Президиум РАН.

1.21. Оплату услуг приглашаемых специалистов, экспертов производит приглашающая Сторона.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в организациях РАН.

2.2. Основными принципами социального партнерства Президиума РАН, Совета Профсоюза, работодателей и выборных органов организаций Профсоюза являются:

2.2.1. соблюдение Сторонами законов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов;

2.2.2. содействие повышению эффективности деятельности организаций РАН, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда;

2.2.3. равноправие Сторон, уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников РАН;

2.2.4. добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя каких-либо обязательств в рамках настоящего Соглашения, региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров;

2.2.5. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.6. реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;

2.2.7. обязательность выполнения условий соглашений, коллективных договоров;

2.2.8. контроль за выполнением соглашений, коллективных договоров;

2.2.9. ответственность Сторон и/или представителей Сторон за виновное невыполнение принятых на себя обязательств по Соглашению, условий региональных и территориальных соглашений, коллективных договоров.

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.3.1. переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов соглашений, коллективных договоров;

2.3.2. заключения соглашений, коллективных договоров;

2.3.3. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

2.3.4. обеспечения гарантий трудовых прав работников организаций РАН;

2.3.5. участия представителей работников в управлении организацией РАН;

2.3.6. участия представителей работников организаций РАН в досудебном разрешении трудовых споров.

2.4. Работодатели обязуются:

2.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.4.2. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.4.3. Содействовать доведению до работников организаций РАН согласованного Сторонами содержания настоящего Соглашения.

2.4.4. Вносить предложения в Правительство Российской Федерации по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и социальной защиты работников организаций РАН.

2.4.5. Защищать интересы организаций РАН в федеральных органах исполнительной и представительной власти по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных фондов, жилого фонда, социально-бытовых объектов, построенных за счет средств федерального бюджета и РАН, с целью создания благоприятных условий по выполнению организациями РАН научных программ, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

2.4.6. Предпринимать меры для обеспечения условий для достойной жизни и деятельности работников организаций РАН, создавать условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, развивать социальную инфраструктуру РАН, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах организаций РАН, совершенствовать систему оплаты труда, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки работников.

2.4.7. Способствовать реализации права работников на участие в управлении в системе РАН посредством:

2.4.7.1. учета мнения Совета Профсоюза, выборных органов региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, при принятии Президиумом РАН, президиумами региональных отделений и региональных научных центров РАН, Бюро профильных отделений РАН, руководителями организаций РАН постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников организаций РАН;

2.4.7.2. участия делегированных представителей Совета Профсоюза в работе общих собраний Российской академии наук, региональных отделений и региональных научных центров РАН;

2.4.7.3. участия на постоянной основе делегированных представителей Совета Профсоюза в заседаниях Президиума РАН, президиумов региональных отделений и региональных научных центров РАН, заседаниях Бюро профильных отделений РАН, Совета директоров;

2.4.7.4. участия на постоянной основе делегированных представителей выборных органов организаций Профсоюза в заседаниях президиумов региональных научных центров РАН и дирекции организаций РАН, в заседаниях ученого совета, в работе конкурсных, аттестационных и иных комиссий;

2.4.7.5. участия работников организаций РАН в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений;

2.4.7.6. использования иных форм участия работников организаций РАН в управлении, определенных действующим законодательством РФ, локальными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективными договорами.

2.4.8. Предоставлять Совету Профсоюза, выборным органам организаций Профсоюза информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

2.4.9. Регулярно и систематически предоставлять бесплатно Совету Профсоюза установленную статистическую отчетность о размерах и структуре бюджета РАН, численности и структуре занятых, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников и не являющуюся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной (в случаях, когда такая информация необходима для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением, она предоставляется на условиях конфиденциальности и ответственности за ее разглашение). Информировать Совет Профсоюза и проводить с ним рабочие консультации по финансовому положению, кадровой политике и другим вопросам социально-экономического развития РАН.

2.4.10. Систематически предоставлять выборным органам региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников организаций РАН, в том числе:

2.4.10.1. финансовое положение, доходы и расходы организации РАН (в том числе связанные с предпринимательской деятельностью), распределение средств по подразделениям организации РАН, участие организации РАН в создании различных коммерческих структур, а также сдача объектов РАН в аренду;

2.4.10.2. численность работников организации РАН по категориям занятых;

2.4.10.3. реорганизация или ликвидация организации РАН;

2.4.10.4. введение структурных и/или технологических изменений, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;

2.4.10.5. профессиональная подготовка, повышение квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;

2.4.10.6. по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации РАН, коллективными договорами.

2.4.11. Выполнять иные обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.5.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.3. Осуществлять контроль, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, способствовать включению в соглашения и коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам и другим слабо защищенным социальным группам работников.

2.5.4. Предпринимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.5.5. Обеспечивать надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2.5.6. Предоставлять консультации и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

2.5.7. Отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

2.5.8. Содействовать социальной адаптации работников в условиях реорганизации, реструктуризации и модернизации организаций РАН.

2.5.9. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

2.5.10. В период действия настоящего Соглашения воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению производственного процесса или наносящих ущерб работодателю, при соблюдении работодателями норм трудового законодательства, условий настоящего Соглашения, соглашений на других уровнях социального партнерства и коллективных договоров. При наличии основания для объявления забастовки, а так же акций протеста, уведомлять работодателей об организации коллективных мероприятий и проводить с ними предварительные консультации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.10.1. В случае виновного нарушения пункта 2.5.10. настоящего Соглашения, Профсоюз, его представители несут ответственность за организацию забастовок и других акций протеста, установленную законодательством Российской Федерации.

2.5.11. Предоставлять работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

2.5.12. Предпринимать меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений, договоров и осуществлению контроля за их выполнением.

2.5.12.1. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны, Профсоюз, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

2.5.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.6.2. Способствовать повышению эффективности деятельности организации РАН.

2.6.3. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа организации РАН, сохранять лояльность по отношению к ней.

2.6.4. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

2.6.5. Предпринимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности. при соблюдении работодателями положений настоящего Соглашения, коллективного договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых протестных акций работников, не вовлекать в них других работников.

2.6.6. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время.

2.6.7. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

2.6.8. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и работников, в рамках своих трудовых обязанностей предпринимать меры к обеспечению его сохранности.

2.6.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

2.6.10. Выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, соглашениями в сфере социального партнерства, коллективными договорами, трудовыми договорами.

2.7. Стороны Соглашения договорились:

2.7.1. Взаимными усилиями обеспечивать достижение общей цели - повышения уровня жизни работников организаций РАН, преодоления кадрового кризиса, повышения эффективности работы, социально-экономического развития организаций РАН.

2.7.2. Способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала РАН, проводить консультации при подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников организаций РАН.

2.7.3. Добиваться роста объема средств, выделяемых из федерального бюджета на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок гражданского назначения, путем внесения предложений и необходимых обоснований. Проводить консультации при подготовке предложений РАН к проекту Федерального бюджета Российской Федерации на очередной финансовый период.

2.7.4. Ввести в практику проведение регулярных (не реже двух раз в год - перед Общим собранием РАН) рабочих консультаций представителей Профсоюза работников РАН и Президента РАН.

2.7.5. Осуществлять разработку и принятие постановлений и распоряжений Президиума РАН, президиумов региональных отделений РАН, региональных научных центров РАН и локальных нормативных актов в организациях РАН по вопросам социально-трудовых и иных предусмотренных действующим

законодательством отношений с учетом мнения соответствующих организаций Профсоюза.

2.7.5.1. Постановления, распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, изложенного в пункте 2.7.5. являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда, прокуратуре или в суде.

2.8. Стороны Соглашения предлагают:

2.8.1. Президиумам региональных отделений и региональных научных центров РАН заключить с соответствующими выборными органами Профсоюза соглашения (коллективные договоры), учитывающие специфику регулирования оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха и прочих социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений отдельных категорий работников организаций РАН (моряков научно-исследовательского флота РАН, работников медицинских организаций РАН, работников организаций социальной сферы РАН и других) и работодателей.

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны Соглашения договорились:

3.1. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

3.2. Предпринимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.3. Осуществлять на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Устанавливать численность работников организаций РАН и фонд заработной платы с учетом мнения Профсоюза.

3.5. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами.

3.6. Предпринимать необходимые меры и всячески способствовать притоку в организации РАН молодежи, увеличению ее численности, закреплению молодых работников и специалистов, научному росту молодых работников, в том числе:

3.6.1. осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях РАН;

3.6.2. при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечать лучших молодых работников;

3.6.3. осуществлять взаимодействие и поддержку работавших в организациях РАН молодых работников, с которыми были прекращены трудовые договоры в связи с их призывом на срочную военную службу, в период прохождения ими срочной военной службы;

3.6.4. не допускать введения нижних возрастных ограничений при назначениях на должности заведующих групп, секторов, лабораторий, отделов;

3.6.5. оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций;

3.6.6. компенсировать, при наличии возможностей, расходы работников, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикацией авторефератов и сдачей кандидатских экзаменов;

3.6.7. оплачивать в установленном порядке проживание аспирантов в общежитиях;

3.6.8. создать в 2009 году Фонд поддержки молодых ученых, подготовить и согласовать в течение 2009 года «Положение о Фонде» и, определив источники финансирования (за счет внебюджетного финансирования и других источников), принять меры к его финансовому наполнению.

3.7. Предпринимать необходимые меры по обеспечению достойной старости вышедшим на пенсию работникам РАН, в том числе:

3.7.1. не позднее 2010 года создать при Президиуме РАН Фонд помощи научным и ненаучным работникам РАН, вышедшим на пенсию и нигде не работающим, подготовить и согласовать «Положение о Фонде» и, определив источники финансирования (за счет внебюджетного финансирования и других источников), принять меры к его финансовому наполнению;

3.7.2. в 2009 году приступить к разработке отраслевой системы пенсионного обеспечения в РАН.

4. ОПЛАТА ТРУДА

В ЭТОТ РАЗДЕЛ ПОЛНОСТЬЮ ВКЛЮЧАЕТСЯ СОГЛАСОВАННОЕ С ПРЕЗИДИУМОМ РАН ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОТ, РАЗРАБОТАННОЕ НА ОСНОВАНИИ ППРФ ОТ 5 АВГУСТА 2008Г. №583.

ПОЛОЖЕНИЯ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ, ДОПОЛНЯЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОТ И НЕ ПРОТИВОРЕЧАЩИЕ ЕМУ, ПРЕДЛАГАЕТСЯ ОСТАВИТЬ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ.

Стороны Соглашения договорились:

(из действующего ОС пункт 3.2.1.) Разрабатывать и вносить в Правительство Российской Федерации предложения по увеличению минимальной тарифной ставки оплаты труда работникам РАН до размера прожиточного минимума.

4.1. Оплата труда работников организаций РАН осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

4.2. Заработная плата работников организаций РАН, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствии с квалификацией работников организаций РАН обеспечивается бюджетным финансированием на основании Федерального закона «О федеральном бюджете» по нормативам, ежегодно устанавливаемым Президиумом РАН с учетом мнения Совета Профсоюза.

Организации РАН, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и дополнительных источников финансирования, самостоятельно определяют виды и размеры выплат стимулирующего характера.

Порядок указанных выплат осуществляется в организациях РАН с учетом мнения Профсоюза и фиксируется в коллективных договорах. Указанные выплаты осуществляются в соответствии с положениями, утвержденными в организациях РАН по согласованию с организацией Профсоюза, и фиксируются в коллективных договорах.

4.3. Стороны Соглашения принимают участие в разработке и совершенствовании системы оплаты труда работников организаций РАН.

4.4. Стороны Соглашения договорились:

4.4.1. в приложении к Постановлению Президиума РАН о бюджетном финансировании организаций РАН на очередной год ежегодно устанавливать рекомендуемые уровни оплаты труда научных работников организаций РАН, не имеющих ученой степени, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, других категорий работников;

4.4.2. добиваться от Правительства Российской Федерации повышения заработной платы, стипендий и других выплат работникам организаций РАН, а также своевременной их индексации в связи с инфляцией;

4.4.3. добиваться увеличения доплат за ученую степень кандидата и доктора наук по сравнению с доплатами, предусмотренными Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 октября 2006г. №712;

4.4.4. разработать и утвердить рекомендации по установлению доплат стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работникам различных категорий.

4.5. Для работников организаций РАН система оплаты и стимулирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются настоящим Соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций РАН, трудовыми договорами.

4.6. Президиум РАН с участием Совета Профсоюза разрабатывает отраслевые методические материалы по условиям оплаты труда, тарифно-квалификационные требования и характеристики.

4.7. Выплата заработной платы работникам организаций РАН производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленных сроков перечисления бюджетных средств в РАН, Президиум РАН принимает незамедлительные меры по их перечислению.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы.

Не допускается приостановка работы по данным основаниям в случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения организации Профсоюза.

4.9. Фонд оплаты труда работников используется только по целевому назначению. Не допускается отвлечение средств указанного фонда на другие цели.

4.10. Премирование работников организаций РАН за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад и содействие в развитии фундаментальной науки осуществляется в порядке и на условиях, устанавливаемых положениями о премировании, разрабатываемых в организациях на основе Типового положения о премировании и фиксируемых в коллективных договорах.

4.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению Сторон трудового договора. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

4.12. Конкретные размеры повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; размеры доплат при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и других случаях предусматриваются настоящим Соглашением и коллективными договорами.

Во всех случаях размеры повышения заработной платы и доплаты не могут быть ниже установленных законом и иными нормативными правовыми актами.

4.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% от средней заработной платы работника.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения признают приоритет жизни и здоровья работников в качестве главного направления государственной политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в организациях РАН.

5.2. Работодатели (Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН) разрабатывают и осуществляют меры в целях постоянного совершенствования

работы по охране труда, улучшения условий труда, приведения их в соответствие с требованиями нормативных правовых актов, содержащих государственные требования по охране труда, обеспечения безопасности труда, предупреждения и снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях РАН.

5.2.1. Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН обеспечивают

5.2.1.1. постоянный ведомственный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в организациях РАН;

5.2.1.2. проведение единой политики в области охраны труда в организациях РАН путем координации деятельности служб охраны труда региональных отделений, региональных научных центров и организаций РАН, проведения общеакадемических и региональных семинаров и совещаний по вопросам охраны труда с работниками служб охраны труда;

5.2.1.3. разработку и внедрение в 2009 году в организациях РАН «Положения о системе управления охраной труда», предусматривающего совершенствование организации работы по охране труда с последующим переходом к системе управления профессиональными рисками;

5.2.1.4. разработку и внедрение в 2009-10 годах в организациях РАН «Положения о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ)» с учетом специфики работы организаций РАН. Оказывают практическую помощь организациям РАН в проведении АРМ;

5.2.1.5. постоянный сбор данных о производственном травматизме в организациях РАН, анализ состояния охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний и разработку предложений по устранению допускаемых нарушений законодательства по охране труда и улучшению охраны труда в организациях РАН;

5.2.1.6. обязательную проверку состояния охраны труда при проведении комплексных и целевых проверок деятельности организаций РАН;

5.2.1.7. создание в организациях РАН с численностью работающих 100 и более человек Службы охраны труда. В других организациях РАН исполнение обязанностей специалиста по охране труда может быть возложено на лицо, прошедшее обучение и проверку знаний по охране труда в установленном порядке;

5.2.1.8. оказание помощи в проведении обучения по охране труда руководителей, должностных лиц и работников служб охраны труда организаций РАН;

5.2.1.9. оказание помощи в формировании в организациях РАН комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организаций;

5.2.1.10. постоянное информирование организаций РАН о принятии новых, изменении и дополнении действующих законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

5.2.1.11. информирование организаций РАН, Совета Профсоюза и соответствующих выборных органов Профсоюза о производственном травматизме и профессиональных заболеваниях в организациях РАН. Регулярно (не реже одного раза в год) представляют в Совет профсоюза справки (информацию) о состоянии охраны труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, копии распоряжений Президиума РАН по вопросам охраны труда, а также другую информацию о деятельности в области охраны труда по его запросу.

5.2.2. Руководители организаций РАН обеспечивают:

5.2.2.1. реализацию прав работников на охрану труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в области трудовых отношений;

5.2.2.2. включение в сметы расходов организаций РАН необходимых средств для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, приобретение комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

5.2.2.3. включение в штатные расписания служб охраны труда или специалиста по охране труда в зависимости от численности и рода деятельности организации;

5.2.2.4. организацию в установленном порядке периодического (не менее одного раза в 3 года) обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов;

5.2.2.5. допуск работников к работе только после проведения предусмотренных видов обучения и инструктажей по охране труда;

5.2.2.6. широкое участие работников и/или их представителей в решении вопросов улучшения условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.2.2.7. деятельность комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза или иного представительного органа работников и организуют обучение по охране труда членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц;

5.2.2.8. информирование работников об имеющихся профессиональных рисках на рабочих местах, мерах защиты от них, о действующих локальных и нормативных правовых актах по охране труда;

5.2.2.9. проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также лиц моложе 18 лет за счет средств работодателя;

5.2.2.10. работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, предусмотренными типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными соответствующим федеральным органом

власти, а также выдачу работникам молока, лечебно-профилактического питания, моющих и дезинфицирующих средств в случаях, предусмотренных законодательством;

5.2.2.11. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.2.2.12. правовую защиту интересов работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

5.2.2.13. разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством, а также коллективным договором или соглашением по охране труда;

5.2.2.14. организацию работы по охране труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и принимают меры к постепенному переходу к системе управления охраной труда, основанной на системе управления профессиональными рисками;

5.2.2.15. безопасные условия труда работникам в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.2.2.16. приведение рабочих мест в соответствие с требованиями нормативных правовых актов, содержащих государственные требования по охране труда;

5.2.2.17. оснащение рабочих мест необходимой современной оргтехникой, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, а также доступ к необходимым базам научно-технической информации в том числе и через сеть Интернет;

5.2.2.18. направление в Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, Совет профсоюза и соответствующие выборные органы Профсоюза сообщения о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (в том числе и без повреждения здоровья работников), а также копии материалов расследования несчастных случаев в Отдел охраны труда и радиационной безопасности РАН для проведения анализа несчастных случаев.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников организаций РАН в области охраны труда, соблюдением руководителями организаций законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда;

5.3.2. анализирует состояние условий и охраны труда в организациях РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе

от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносит соответствующие предложения в органы законодательной, исполнительной и муниципальной власти, Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководителям организаций РАН;

5.3.3. подготавливает предложения в органы законодательной и исполнительной власти об использовании средств, отчисляемых организациями РАН в Фонд обязательного медицинского страхования, на нужды медицинских организаций РАН, а также для обеспечения работников РАН медикаментами и частичной оплаты дорогостоящих операций и обследований;

5.3.4. подготавливает предложения в Правительство Российской Федерации и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по перечням производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.5. в необходимых случаях согласовывает предложения Президиума РАН по документам, связанным с охраной труда и техникой безопасности, с радиационной и экологической безопасностью и др.

5.4. Стороны Соглашения

5.4.1. Подготавливают предложения в федеральные органы власти по внесению изменений и дополнений в нормативные акты по вопросам льготного пенсионного обеспечения, предоставления дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня и других видов льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, включая медицинских работников лечебных организаций РАН.

5.4.2. Предлагают организациям РАН предусматривать в коллективных договорах:

5.4.2.1. фиксировать объем выделяемых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда в ежегодно заключаемых в организации РАН соглашениях по охране труда, утверждаемых работодателем и соответствующим выборным органом Профсоюза;

5.4.2.2. компенсацию затрат, связанных с лечением и реабилитацией работников, получивших производственные травмы или профессиональные заболевания;

5.4.2.3. выплату единовременного пособия семьям работников организации РАН и пенсионеров - бывших работников организации РАН, умерших вследствие полученного трудового увечья или профзаболевания при исполнении им трудовых обязанностей.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны Соглашения договорились:

6.1. Режим труда и отдыха включает в себя режим рабочего времени и время отдыха.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и предусматривает: продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

6.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска устанавливаются коллективным договором на основании Типового перечня, утвержденного Президиумом РАН по согласованию с Советом Профсоюза.

6.4. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность) определяется по соглашению Сторон - работником и работодателем, который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

6.5. Сменная работа в организациях РАН может вводиться в тех случаях, когда длительность эксперимента, технологического и (или) производственного процессов превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования научного оборудования и приборов.

6.5.1. При сменной работе каждая группа работников работает в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

6.5.2. График сменности составляется работодателем (его представителем) по согласованию с выборным органом Профсоюза и является приложением к коллективному договору.

6.5.3. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.6. Для работников организаций РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Подготовка предложений по перечню работ и профессий в организациях РАН, дающих право на установление сокращенного рабочего дня, и представление их в

соответствующий федеральный орган власти обеспечивается Президиумом РАН с учетом мнения Профсоюза.

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

6.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного органа Профсоюза и оформлением письменного распоряжения работодателя.

6.8.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.9. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1-3 части 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюза соответствующих организаций РАН.

6.9.1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.9.2. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором, но не ниже размеров, установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.10.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.10.2. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидатам наук - 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994г. №949.

6.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.11.1. Организации РАН с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

6.12. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.12.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

6.12.3. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Стороны Соглашения предлагают предусматривать в коллективных договорах выплату из прибыли, полученной от предпринимательской деятельности, единовременного пособия (материальной помощи) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.14. Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором. Продолжительность отпуска в этих случаях определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.15. Руководитель организации РАН в установленном законодательством порядке:

6.15.1. на основании решений комиссии социального страхования приобретает и оплачивает частично или полностью путевки штатным работникам и членам их семей на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и собственных средств организации РАН. Порядок и размеры компенсации стоимости путевок на лечение

(отдых) определяются нормативными документами Фонда социального страхования Российской Федерации и коллективным договором;

6.15.2. выделяет имущество и средства на хозяйственное содержание и обеспечение деятельности оздоровительных, культурно-просветительских и физкультурно-спортивных организаций, в том числе детских, частично оплачивает стоимость путевок, абонементов в эти организации, а также финансирование, необходимое для занятий физической культурой, в том числе проведения физкультурно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий в течение трудового дня.

6.16. Профсоюз и его организации содействуют организации и проведению физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы среди сотрудников организаций РАН и членов их семей и, при наличии возможностей, выделяют на эти цели средства из Профсоюзного бюджета.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Разрабатывают механизм социального партнёрства по улучшению жилищных условий сотрудников РАН.

7.1.2. Обращаются в Правительство Российской Федерации с предложениями о выделении средств на жилищное строительство, в том числе предусмотренных для строительства жилья молодым ученым, а также кадровым работникам организаций РАН, проработавшим в РАН более 20 лет и до 1 марта 2005г. принятым на учет для получения ими жилых помещений по договорам социального найма, но так и не улучшившим свои жилищные условия.

7.1.3. Совместно участвуют в распределении поступающих в Президиум РАН средств на приобретение жилья (жилищные сертификаты) между организациями РАН и работниками организаций РАН, а также распределении нового и высвобождающегося жилья.

Аналогичный порядок взаимодействия в этом вопросе осуществляется между президиумами региональных отделений РАН и региональных научных центров РАН и соответствующими выборными органами организаций Профсоюза.

7.1.4. Учитывая, что имущественный комплекс социальной сферы организаций РАН, земли, на которых он расположен, включая жилищный фонд и иные объекты социальной инфраструктуры на территории академических городков, в иных населенных пунктах, детские оздоровительные лагеря служат интересам и удовлетворению потребностей работников организаций РАН, являются материальной базой для реализации социальных программ, защищают интересы работников организаций РАН и трудовых коллективов в случае неправомерного

изъятия местными органами власти жилой площади и других социально-бытовых объектов, построенных за счет средств РАН.

7.2. Работодатели (Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН):

7.2.1. Обеспечивают сохранение и функционирование по доступным ценам объектов социальной сферы (в том числе баз отдыха, детских садов, летних оздоровительных лагерей, объектов здравоохранения, общежитий) РАН.

7.2.2. Представляют в соответствующий выборный орган Профсоюза Реестр объектов социальной сферы РАН, находящихся в их ведении. Все изменения в Реестрах объектов социальной сферы производятся по согласованию с Профсоюзом.

7.2.3. При реструктуризации или ликвидации организаций РАН, в том числе входящих в социальную инфраструктуру (жилищный фонд, гостиницы, общежития, автобазы, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения и другие объекты социальной сферы), проводят переговоры с соответствующими выборными органами Профсоюза для достижения приемлемых решений, обеспечивающих защиту и соблюдение интересов работников организаций РАН.

7.2.4. Обеспечивают своевременное перечисление средств для компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту отпуска работникам организаций РАН, проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В соответствии со ст. 325 Трудового Кодекса РФ оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работника организации, финансируемой из федерального бюджета, производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных документов.

7.2.5. Изыскивают средства на проведение финальных соревнований ежегодных академиад среди сборных коллективов организаций и региональных научных центров РАН и на участие лучших спортсменов РАН в финале Спартакиады трудящихся Российской Федерации.

7.2.5.1. Осуществляют, при наличии возможностей, финансовую поддержку деятельности общественной организации ФСО «Наука» по внедрению массовых форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организациях РАН.

7.2.6. Осуществляют, при наличии возможностей, финансовую поддержку проведению всероссийских и международных академических фестивалей искусств.

7.3. Стороны Соглашения считают необходимым:

7.3.1. Обеспечивать за счет прибыли, полученной от предпринимательской деятельности, социальную поддержку работников организаций РАН, в том числе в виде:

7.3.1.1. предоставления дополнительных гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, если они предусмотрены коллективным договором;

7.3.1.2. оказания материальной поддержки кадровым работникам.

7.3.2. Добиваться льготного налогообложения средств, направляемых для социальной поддержки работников организаций РАН всех уровней (центральный, региональный, организации РАН).

7.3.3. Добиваться увеличения средств, выделяемых на жилищное строительство, из средств бюджетов всех уровней и прибыли от предпринимательской деятельности.

7.3.4. Предпринимать меры к укреплению организаций социальной сферы РАН и улучшению их финансирования.

При разработке уставов организаций социальной сферы РАН, формулировании их целей и задач, определении состава обслуживаемого контингента, при назначении руководителей этих организаций работодатель (руководитель организации РАН) во взаимодействии с собственником имущества учитывает мнение выборного органа соответствующей организации Профсоюза.

7.3.5. Рекомендовать в соглашениях между работодателями (президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН), территориальными органами управления и выборными органами соответствующих организаций Профсоюза предусматривать меры по увеличению заработной платы работников организаций социальной сферы РАН до размера не ниже прожиточного минимума в данном регионе, в том числе путем привлечения средств региональных бюджетов.

7.3.6. Содействовать работе с детьми и подростками, развитию образовательной деятельности в организациях РАН, в том числе в действующих центрах детского летнего отдыха.

7.3.7. Предусматривать в коллективных договорах отчисление работодателем, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, денежных средств соответствующим первичным организациям Профсоюза на проведение в коллективах культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

7.3.8. Рекомендовать работодателям (руководителям организаций РАН) в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах имеющихся средств:

7.3.8.1. Оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам.

7.3.8.2. Производить частичную компенсацию удорожания стоимости питания в ведомственных столовых, а также проезда к месту работы.

7.3.8.3. Сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных

(профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев.

7.3.8.4. Оказывать финансовую поддержку многодетным семьям.

7.3.8.5. Осуществлять частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

7.3.8.5.1. на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

7.3.8.5.2. на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

7.3.8.5.3. на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

7.3.8.5.4. на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.

7.3.8.6. Осуществлять выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу.

7.3.8.7. Предоставлять работникам организаций РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее трех дней сверх установленных законодательством в следующих случаях:

7.3.8.7.1. рождение ребенка;

7.3.8.7.2. собственная свадьба, свадьба детей;

7.3.8.7.3. смерть супруга (супруги), смерть членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

7.3.8.7.4. наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего школьного возраста (1 - 4 класс).

7.3.8.8. Предоставлять ветеранам труда организации РАН от трех до шести дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.3.8.9. Осуществлять на основании совместного решения администрации и выборного органа организации Профсоюза распределение нового и высвобождающегося жилья, средств на приобретение жилья, принятие решения о покупке жилья работникам организаций РАН за счет средств, выделенных организации РАН на эти цели.

7.3.8.10. Гарантировать кадровым работникам организаций РАН, уволенным по сокращению численности или штата и уволенным в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, сохранение очереди на получение жилья в течение трех лет.

7.3.8.11. Гарантировать сохранение за пенсионерами РАН права на медицинское обслуживание в медицинских организациях РАН.

7.3.9. Ежегодно пересматривать (индексировать) размер командировочных расходов для сотрудников РАН.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатели (Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН) при участии Совета Профсоюза и выборных органов соответствующих организаций Профсоюза проводят политику занятости, основанную на:

8.1.1. улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;

8.1.2. результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

8.1.3. использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организации РАН;

8.1.4. повышении трудовой мобильности внутри организации РАН (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);

8.1.5. развитии и сохранении кадрового потенциала;

8.1.6. содействии занятости высвобождаемых работников.

8.2. Стороны считают приоритетными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению в РАН высококвалифицированных работников:

8.2.1. проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

8.2.2. проведение дней открытых дверей в организациях РАН;

8.2.3. популяризация здорового образа жизни среди работников;

8.2.4. проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;

8.2.5. формирование специализированных разделов на сайтах РАН и организаций РАН, пропагандирующих престижность труда в Академии;

8.2.6. реализацию других мероприятий, способствующих привлечению и закреплению в РАН высококвалифицированных работников.

8.3. Работодатели обеспечивают:

8.3.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

8.3.2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

8.3.3. Предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3.4. Поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях РАН.

8.3.5. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение.

8.3.6. Рассмотрение возможности организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в организации РАН, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается соответствующим локальным нормативным актом организации РАН.

8.3.7. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.4. В целях сохранения преемственности кадров в организации РАН может быть организована система наставничества в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организации РАН.

8.5. В целях повышения качества профессионального обучения работодатели с учетом финансовых и материально-технических возможностей:

8.5.1. развивают сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов организаций РАН для участия в образовательном процессе;

8.5.2. предоставляют возможность прохождения стажировки в организациях РАН преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;

8.5.3. предоставляют образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможность проведения производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений в организации РАН с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе.

8.6. Стороны Соглашения договорились:

8.6.1. Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН воздерживаются от принятия решений о массовых сокращениях работников, предпринимают меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

8.6.2. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников являются:

8.6.2.1. увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

8.6.2.2. увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

8.6.2.3. увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.6.3. Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН в случае принятия решения о массовом сокращении работников РАН письменно уведомляют об этом Совет Профсоюза или выборные органы соответствующей организации Профсоюза не позднее, чем за три месяца.

8.6.4. Порядок обязательного участия выборного органа Профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, устанавливается коллективным договором.

8.7. Работодатель (руководитель организации РАН):

8.7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу организации Профсоюза не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.7.2. При угрозе массовых увольнений предпринимает с учетом мнения выборного органа организации Профсоюза необходимые меры по трудоустройству высвобождаемых работников, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективными договорами, настоящим Соглашением.

8.7.3. Производит только с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа организации Профсоюза увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарные взыскания.

8.7.4. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной

платы. Условия предоставления времени для поиска работы предусматриваются коллективным договором.

8.7.5. По согласованию с выборным органом организации Профсоюза может вводить в организации РАН режим неполного рабочего времени в порядке, определяемым статьями 74 и 372 Трудового кодекса РФ. Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего законодательства.

8.7.6. Использует следующие возможности для минимизации сокращения численности или штата работников:

8.7.6.1. естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

8.7.6.2. профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

8.7.6.3. установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

8.7.6.4. перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри организации РАН.

8.7.7. Предоставляет работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации РАН в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной организации РАН.

8.8. Порядок оформления трудовых отношений с работниками организаций РАН при их реформировании и реорганизации.

8.8.1. При реорганизации организаций РАН применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации, которая реализуется в следующем порядке:

8.8.1.1. Работодатель уведомляет работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения.

8.8.1.2. Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому работодателю.

8.8.1.3. В случае отказа от продолжения трудовых отношений работнику разъясняются правовые последствия отказа и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений.

8.8.1.4. Работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованной организацией РАН с момента ее государственной регистрации.

8.8.1.5. Трудовые книжки работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.

8.8.2. Работодатели обязуются:

8.8.2.1. извещать выборные органы первичных организаций Профсоюза о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

8.8.2.2. предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

8.8.3. Первичные организации Профсоюза обязуются:

8.8.3.1. проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

8.8.3.2. разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реформирования организации РАН;

8.8.3.3. содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных организациях РАН;

8.8.3.4. содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реформировании организации РАН, по социальной и трудовой адаптации работников организации РАН и оказанию им психологической поддержки;

8.8.3.5. оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в регионе программах содействия занятости.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права выборных органов Профсоюза и гарантии их деятельности определяются законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников РАН, настоящим Соглашением, региональными и территориальными соглашениями социального партнерства, коллективными договорами.

9.2. Работодатели (Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН, руководители организаций РАН) обязуются:

9.2.1. Содействовать деятельности Профсоюза и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников организаций РАН. Не вмешиваться в деятельность организаций и выборных органов организаций Профсоюза, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности первичных, региональных (территориальных) организаций, их выборных органов и Совета Профсоюза, если она не противоречит положениям действующего законодательства Российской Федерации.

9.2.2. Регулярно информировать Совет Профсоюза, выборные органы региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза по всем вопросам, имеющим отношение к выполнению настоящего Соглашения.

9.2.3. Предоставлять в безвозмездное пользование выборным органам Профсоюза, в том числе Совету Профсоюза и региональным (территориальным), помещения с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения съездов, конференций, собраний Профсоюза.

9.2.4. Обеспечивать членам выборных органов Профсоюза равные с другими работниками организаций РАН права, гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором, а также медицинское обслуживание в медицинских организациях РАН.

9.2.5. Предоставлять на условиях, предусмотренных коллективным договором, неосвобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе профсоюзным инспекторам труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, и членам выборных органов Профсоюза свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.2.6. Освобождать от работы членов выборных органов Профсоюза на время их участия в работе съездов, конференций, других мероприятий, организуемых Профсоюзом, с оплатой среднего заработка на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.7. Командировать представителей первичных, региональных (территориальных) организаций Профсоюза и членов выборных органов Профсоюза для участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзом.

9.2.8. Оплачивать труд специалистов Профсоюза, привлекаемых для выполнения аналитических и организационных работ в интересах РАН.

9.2.9. Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов Профсоюза бесплатное удержание из заработной платы работников (одновременно с начислением заработной платы) профсоюзных взносов и иных денежных средств и их безналичное перечисление на счет организаций Профсоюза.

9.2.10. В организациях РАН, где заключены коллективные договоры, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, бесплатно перечислять на счета организаций Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников.

9.2.11. Не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников организаций РАН, избранных на должности председателей профкомов и их заместителей, а также в состав выборных органов Профсоюза, без согласия работников в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе работодателя таких работников не допускается в течение двух лет после окончания срока действия их выборных полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые увольнение предусмотрено законодательством Российской Федерации. В таких случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2.12. Вводить в состав конкурсных, аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых администрацией, представителей выборных органов Профсоюза по их представлению.

9.3. Работники выборных органов организаций Профсоюза имеют право получать информацию о расчетах заработной платы работников в случаях возникновения трудовых споров.

9.4. Стороны договорились, что работодатель (руководитель организации РАН), в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, может вводить в штатное расписание должность руководителя выборного органа организации Профсоюза. Оплата труда производится за счет средств организации РАН в размерах, установленных коллективным договором, но не ниже оплаты труда по ранее занимаемой должности.

9.5. Стороны предлагают устанавливать доплату неосвобожденным руководителям выборного органа организации Профсоюза в размере не менее 50% от должностного оклада по занимаемой должности.

9.6. Совет Профсоюза работников РАН обязуется:

9.6.1. Оказывать практическое содействие, консультационную, методическую и юридическую помощь выборным органам региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза по

9.6.1.1. разработке, заключению и организации контроля за выполнением соглашений и коллективных договоров;

9.6.1.2. проведению мониторинга социально-кадровой обстановки на местах;

9.6.1.3. организации общественного обсуждения вопросов, затрагивающих интересы работников организаций РАН, с последующим обобщением высказанных мнений;

9.6.1.4. вопросам труда и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

9.6.2. По вопросам, затрагивающим интересы работников организаций РАН,

9.6.2.1. проводить переговоры и консультации с Президиумом РАН;

9.6.2.2. участвовать в работе совещаний, советов, комиссий, рабочих групп, в разработке внутриакадемических документов социально-трудовой направленности, в том числе нормативных, в проведении экспертиз проектов законов и нормативных документов.

9.6.3. Содействовать проведению экспертиз для оценки деятельности отдельных работников и организаций РАН в случае необходимости их защиты.

9.6.4. Регулярно доводить до сведения выборных органов региональных (территориальных) и первичных организаций Профсоюза информацию

9.6.4.1. предоставляемую Профсоюзу Президиумом РАН;

9.6.4.2. о результатах проводимых с Президиумом РАН переговоров и рабочих консультаций;

9.6.4.3. о результатах работы совещаний, советов, комиссий, рабочих групп, в состав которых входили представители Совета Профсоюза;

9.6.4.4. о проделанной Советом Профсоюза работе для последующего информирования этими выборными органами Профсоюза членов Профсоюза в организациях РАН.

9.6.5. Регулярно информировать Президиум РАН о

9.6.5.1. решениях, принятых Советом Профсоюза и его Президиумом;

9.6.5.2. мнениях, высказанных при проведении общественных обсуждений вопросов, затрагивающих интересы работников организаций РАН;

9.6.5.3. всех других вопросах, имеющих отношение к выполнению настоящего Соглашения.

9.6.6. Выступать в средствах массовой информации, включая сеть Интернет, по всем вопросам выполнения настоящего Соглашения и работы Профсоюза, а также с материалами, направленными на пропаганду научного труда, его значимости в современном обществе.

10. КОНТРОЛЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Соглашения со Стороны РАН возлагается на главного ученого секретаря Президиума РАН академика В.В.Костюка, со Стороны Профсоюза работников РАН на президента Профсоюза Т.Л.Рослякову.

10.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН,

руководители организаций РАН и выборные органы соответствующих организаций Профсоюза.

10.3. Стороны осуществляют контроль на всех уровнях за выполнением Соглашения, не реже одного раза в год подводят итоги выполнения Соглашения и информируют о результатах трудовые коллективы организаций РАН.

10.4. Стороны Соглашения обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации настоящего Соглашения.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, несут ответственность за виновное нарушение или невыполнение Соглашения в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.