



Председатель  
Совета Территориальной  
организации профсоюза  
работников РАН Уральское отделение  
Комитет Физ.-мат. наук

*Дерягин А.И.*  
/Дерягин А.И./



Председатель  
Уральского отделения  
Российской Академии Наук  
академик

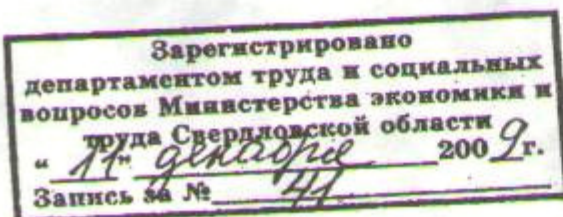
*Чарушин В.Н.*  
/Чарушин В.Н./

«1» декабрь 2009 г.  
М.П.

«1» декабрь 2009 г.  
М.П.

## РЕГИОНАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

на 2010-2012 годы  
по Уральскому отделению  
Российской Академии наук



# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное трудовое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и **(связанных с ними экономических отношений в организациях)** устанавливающим общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций, подведомственных Учреждению Российской академии наук Уральскому отделению), далее УрО РАН.

## 1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице - Совета Территориальной организации профсоюза их представителя работников РАН (Уральское отделение)

- работодатели в лице - Учреждения Российской Академии Наук Уральского отделения, его представителя

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их уставными документами.

1.3. Соглашение определяет общие условия оплаты труда, охраны труда, трудовые гарантии и льготы для работников организаций УрО РАН, а также минимальные социальные гарантии для них и не ограничивает права руководителей и трудовых коллективов в расширении этих гарантий и льгот через коллективные договоры за счет собственных средств.

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для всех организаций УрО РАН и должны быть учтены при заключении коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством и распространяются на всех работников Уральского отделения, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза работников РАН.

1.5. Соглашение нацелено на развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы организаций УрО РАН, привлечение и закрепление в организациях УрО РАН высококвалифицированных кадров.

1.6. Положения коллективных договоров организаций УрО РАН не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются положения, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

1.7. Действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников УрО РАН от имени и в интересах которых оно заключено.

1.8. Настоящее соглашение заключено на 2010 - 2012 годы и действует с 1 января 2010 года по 31 декабря 2012 года. Стороны имеют право продлить один раз действие Соглашения на срок не более 3-х лет.

В течение срока действия Соглашения в него на основе взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников организаций УрО РАН.

При возникновении условий, требующих дополнения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

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

1.10. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.11. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для принятия нового Соглашения, при этом действие настоящего Соглашения продлевается до подписания нового Соглашения.

1.12. Представитель работодателя в семидневный срок со дня подписания Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. УрО РАН в месячный срок публикует информацию о подписании Соглашения в газете «Наука Урала» и обеспечивает официальное издание текста настоящего Соглашения и осуществляет рассылку в организации УрО РАН.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. Система социального партнерства осуществляется на региональном и межрегиональном уровне, устанавливающим основные принципы регулирования социально-трудовых отношений в организациях УрО РАН.

2.2. Основными принципами социального партнерства Президиума УрО РАН и Совета профсоюза работников РАН, работодателей и профсоюзных организаций являются:

- соблюдение законов и иных нормативных правовых актов;
- равноправие сторон;
- полномочность представителей сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

- коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений, коллективных договоров и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников организаций УрО РАН;
- участия представителей работников в управлении организацией УрО РАН;
- участие представителей работников организаций УрО РАН в разрешении трудовых споров.

2.4. Работодатель в пределах своей компетенции обязуется:

2.4.1. соблюдать положения настоящего Соглашения;

2.4.2. соблюдать права и гарантии работников организаций УрО РАН, установленные действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением;

2.4.3. содействовать доведению до работников организаций УрО РАН согласованного Сторонами содержания настоящего Соглашения;

2.4.4. подготавливать в установленном порядке предложения по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и социальной защиты работников организаций УрО РАН;

2.4.5. принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников организаций УрО РАН, создавать условия труда, соответствующие требованиям трудового законодательства, оснащать рабочие места оборудованием, современной оргтехникой, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, обеспечивать доступ к базам научно-технической информации, в том числе и через сеть Интернет, развивать социальную инфраструктуру УрО РАН, способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах организаций УрО РАН, совершенствовать систему оплаты труда, оказывать содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки (переподготовки) работников.

2.4.6. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении в системе УрО РАН посредством:

2.4.6.1. учета мнения Совета Профсоюза, выборных органов первичных организаций Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, при принятии Президиумом УрО РАН, научными центрами УрО РАН, руководителями организаций УрО РАН постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников организаций УрО РАН;

2.4.6.2. приглашения представителей Совета Профсоюза на Общие собрания УрО РАН.

2.4.6.3. участия на постоянной основе представителей Совета Профсоюза в заседаниях Президиума УрО РАН.

2.4.6.4. участия, по согласованию, представителей выборных органов Профсоюза в заседаниях дирекции организаций УрО РАН, ученых советов, аттестационных и иных комиссий;

2.4.6.5. использования иных форм участия работников организаций УрО РАН в управлении, определенных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективными договорами.

2.4.7. предоставлять Совету Профсоюза, выборным органам организаций Профсоюза в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.4.8. информировать Совет Профсоюза и проводить с ним рабочие консультации по финансовому положению, кадровой политике и другим вопросам социально-экономического развития УрО РАН.

2.5. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется:

2.5.1. соблюдать положения настоящего Соглашения;

2.5.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты, условий и охраны 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, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам;

2.5.3. принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности;

2.5.4. предоставлять консультации и иную помощь работникам организаций УрО РАН и членам Профсоюза в области трудового законодательства и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

2.5.5. не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит нормам трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения;

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

2.5.7. предоставлять в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок работодателю информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

2.5.8. способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала РАН, проводить взаимные консультации при подготовке проектов законодательных и иных нормативных

## 2.6. Стороны Соглашения договорились:

2.6.1. взаимными усилиями обеспечивать повышение уровня жизни работников организаций УрО РАН, преодоление кадрового кризиса, повышение эффективности работы, социально-экономическое развитие организаций УрО РАН.

2.6.2. способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала УрО РАН.

2.6.3. ввести в практику проведение регулярных (не реже одного раза в год) совместных заседаний Совета Профсоюза и Председателя УрО РАН с привлечением специалистов аппарата Президиума отделения.

2.6.4. осуществлять разработку и принятие постановлений и распоряжений Президиума РАН и локальных нормативных актов в организациях РАН по вопросам социально-трудовых отношений, в порядке установленном действующим трудовым законодательством, с учетом мнения Совета Профсоюза.

### **3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны Соглашения договорились:

3.1. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.2. Осуществлять на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в УрО РАН, создаваемой Сторонами на равноправной основе.

3.3. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в организации УрО РАН молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту, в том числе:

3.3.1. осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом;

3.3.2. при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников;

3.4. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.5. Принимать меры по материальной и моральной поддержке кадровых работников УрО РАН, проработавших в организациях УрО РАН 20 и более лет.

3.6. Принимать необходимые меры социальной поддержки вышедших на пенсию работников УрО РАН.

### **4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РАН**

4.1. Работодатели при участии Совета Профсоюза и выборных органов соответствующих организаций Профсоюза в УрО РАН принимают меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

4.1.1. совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников УрО РАН;

4.1.2. улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

4.1.3. повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

4.1.4. способствования повышению трудовой мобильности работников в организациях УрО РАН (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство) и между организациями УрО РАН;

4.1.5. привлечения в науку молодежи;

4.1.6. содействия занятости высвобождаемых работников.

4.2. Стороны осуществляют совместные меры, которые способствуют привлечению и закреплению в УрО РАН высококвалифицированных работников и пропагандируют престижность труда в Академии.

4.3. Работодатели обеспечивают:



4.3.1. организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение (при необходимости) их вторым профессиям;

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

4.3.3. предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

4.3.4. поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях УрО РАН;

4.3.5. предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в период работы в организациях РАН, в соответствии с медицинскими показаниями.

4.3.6. не допущение экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

## **5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатели по своей инициативе не проводят массовых сокращений численности или штата работников, принимают меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

По соглашению сторон критерием массового высвобождения считается сокращение численности работников организации УрО РАН на 5% в течение года.

5.2. Стороны договорились не уменьшать по своей инициативе штатную численность УрО РАН, зафиксированную по состоянию на 1 января 2009 года. Имеющиеся и возникающие вакансии использовать для обеспечения полной занятости работающих на постоянной основе работников УрО РАН и приема молодежи.

5.3. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, заключенного с работником организации УрО РАН, решаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, или ином порядке, предусматривающем обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в решении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, установленном коллективным договором.

5.4. Работодатель:

5.4.1. 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. 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;

5.4.2. производит 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 имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации Профсоюза;

5.4.3. предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы, в соответствии с Трудовым Кодексом. Условия предоставления времени для поиска работы предусматриваются коллективным договором первичной организации УрО РАН;

5.4.4. использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

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

5.4.4.2. установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

5.4.4.3. предоставляет работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности работников, информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной организации УрО РАН;

5.4.4.4. при сокращении численности или штата работников не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации.

5.5. Работодатели обязуются:

5.5.1. извещать выборные органы первичных организаций Профсоюза о предстоящей реорганизации;

5.6. Профсоюз обязуется:

5.6.1. проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

5.6.2. разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации организаций УрО РАН;

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

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны Соглашения договорились:

6.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюза принимает положения, определяющие условия и порядок оплаты труда всех категорий работников УрО РАН, являющиеся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

6.2. Работодатель совместно с Профсоюзом добивается увеличения объема средств, направляемых на оплату труда всех категорий работников УрО РАН.

6.3. Установить минимальный размер оплаты труда неквалифицированных работников организаций РАН при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени и выполнении трудовых



обязанностей (норм труда) на уровне не ниже 1,2 величины минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

6.4. Производить индексацию окладов в организациях УрО РАН для всех категорий работников в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации об индексации заработной платы работников бюджетной сферы.

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

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

6.7. В случае задержки выплаты работникам организаций УрО РАН 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. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

6.8. Не допускать приостановки работы работниками организаций УрО РАН в случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. При выплате заработной платы работникам организаций УрО РАН 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 представительного органа работников.

6.10. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника организации УрО РАН, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливаются трудовым договором. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

6.11. Размеры и условия назначения компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются положениями об оплате труда, разрабатываемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза для всех категорий работников УрО РАН. До проведения аттестации рабочих мест компенсационные выплаты производятся всем работникам, получавшим их ранее.

6.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.13. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствии с квалификацией работников организаций РАН, обеспечиваются бюджетным финансированием на основании Федерального закона «О федеральном бюджете», по нормативам, ежегодно устанавливаемым Президиумом РАН с учетом мнения Совета профсоюза работников РАН,

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

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

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников как главного направления государственной политики в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. разработку и осуществление мер по улучшению условий труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствованию работы по охране труда в организациях УрО РАН;

7.2.2. постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в организациях УрО РАН;

7.2.3. оказание методической и практической помощи организациям УрО РАН в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

7.2.4. постоянный сбор данных о производственном травматизме в организациях УрО РАН, проведение анализа состояния охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний и разработку предложений по устранению допускаемых нарушений законодательства в области охраны труда и улучшения охраны труда в организациях УрО РАН;

7.2.5. оказание методической и практической помощи организациям УрО РАН в проведении обучения по охране труда руководителей, должностных лиц и работников служб охраны труда;

7.2.6. информирование организаций УрО РАН и Совета профсоюза о состоянии охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях УрО РАН. Регулярное (не реже одного раза в год) представление в Совет профсоюза информации о состоянии охраны труда, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, копий распоряжений Президиума РАН по вопросам охраны труда, а также другой информации о деятельности в области охраны труда по его запросу;

7.2.7. создание в организациях УрО РАН службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда;

7.2.8. включение в смету расходов организаций УрО РАН необходимых средств для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.2.9. участие работников и/или их представителей в решении вопросов улучшения условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессио-

нальных заболеваний и деятельность комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза или иного представительного органа работников;

7.2.10. проведение лицензирования вида деятельности, осуществляемой медицинскими учреждениями УрО РАН на право выдачи листов нетрудоспособности

7.2.11. организует 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;

7.2.12. обеспечивает помещения для приема горячей пищи (восстановление функционирования столовых в институтах УрО РАН);

7.2.13. обеспечивает создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

### 7.3. Профсоюз:

7.3.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий соглашений и коллективных договоров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

7.3.2. анализирует состояние условий и охраны труда в организациях УрО РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, при необходимости вносит соответствующие предложения работодателю;

7.3.3. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, согласовывает предложения работодателя по документам, связанным с охраной труда, с радиационной и экологической безопасностью и др.

7.3.4. Стороны предлагают организациям УрО РАН предусматривать в коллективных договорах:

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

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

## 8. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

8.1. 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.

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

8.3. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность) определяется по соглашению сторон - работником и работодателем, который обеспечива-

ет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

8.4. Сменная работа в организациях УрО 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.

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

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8.5. Для работников организаций УрО 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.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставлением дня отдыха.

8.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1-5 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа соответствующей организации УрО РАН.

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.

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

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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 1994 г. № 949.

8.9. 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.

Организации 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.

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

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.

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.

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

8.11. 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.

8.12. Работодатель выделяет имущество и средства на хозяйственное содержание и обеспечение деятельности оздоровительных, культурно-просветительских и физкультурно-спортивных организаций, в том числе детских.

8.13. Профсоюз участвует в организации и проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, содействует организации и проведению лечения и отдыха работников организаций УрО РАН и членов их семей и выделяет на эти цели средства из бюджетов профсоюза организаций.

## **9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ.**

### **9.1. Стороны Соглашения:**

9.1.1. обращаются в Правительство Российской Федерации с предложениями о выделении средств на жилищное строительство, в том числе предусмотренных для строительства жилья молодым ученым.

9.1.2. принимают участие в деятельности жилищных комиссий УрО РАН по предоставлению работникам РАН жилья по договору социального найма, а также при рассмотрении вопросов приобретения жилья молодыми учеными РАН по жилищным сертификатам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2008 г. № 765.

9.1.2.1. обеспечение жильем работников УрО РАН производится в соответствии с действующим гражданским и жилищным законодательством РФ и законами субъектов Федерации, при этом списки работников, которым предоставляется жилье утверждаются Председателем УрО РАН и Территориальной организацией профсоюза работников УрО РАН..

9.1.2.2. ведущие ученые УрО РАН независимо от стажа работы, рекомендованные Учеными советами институтов, а также высококвалифицированные специалисты, рекомендо-

ванные администрацией учреждений УрО РАН могут обеспечиваться жильем вне очереди, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ и субъектов Федерации, а также Положения, совместно утвержденного Председателем УрО РАН и Территориальной организацией профсоюза работников УрО РАН. Для данных категорий сотрудников предусматривается 15% общей площади жилых помещений, поступивших в распоряжение УрО РАН и его организаций.

9.1.3. способствуют развитию индивидуального и кооперативного жилищного строительства и выделению работникам организаций УрО РАН земельных участков под индивидуальное и кооперативное жилищное строительство.

9.1.4. защищают интересы работников организаций УрО РАН в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления любых объектов имущественного комплекса социальной сферы организаций УрО РАН (включая жилищный фонд, гостиницы, общежития, автобазы, детские сады, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, центры детского отдыха, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения, объекты здравоохранения и другие), земли, на которой они расположены, учитывая, что данные объекты социальной инфраструктуры служат интересам и удовлетворению потребностей работников организаций РАН, являются материальной базой для реализации социальных программ.

## 9.2. Работодатели:

9.2.1. представляют в Совет Профсоюза УрО РАН перечень объектов социальной сферы РАН, находящихся в их ведении, и информируют его о всех изменениях в перечне объектов социальной сферы.

9.2.2. принимают необходимые меры по сохранению и функционированию объектов социальной сферы УрО РАН и подведомственных ей организаций;

9.2.3. предоставляют в аренду помещения для организаций общественного питания, обслуживающих работников УрО РАН, способствуют снижению цен на питание, включают представителя Профсоюза в состав Комиссии по сдаче в аренду помещений для социальных нужд;

9.2.4. при реорганизации или ликвидации организаций УрО РАН, в том числе входящих в социальную инфраструктуру, информируют и проводят консультации с Профсоюзом для достижения приемлемых решений, обеспечивающих защиту и соблюдение интересов работников организаций РАН;

9.2.5. изыскивают средства на поддержку проведения финальных соревнований ежегодных Академиад среди сборных коллективов организаций РАН и УрО РАН.

9.2.6. способствуют деятельности общественной организации ФСО «Наука» по внедрению массовых форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организациях УрО РАН, а также проведению всероссийских и международных академических фестивалей искусств;

## 9.3. Стороны Соглашения считают необходимым:

9.3.1. обеспечивать за счет прибыли, полученной от приносящей доход деятельности, социальную поддержку работников организаций УрО РАН, в том числе в виде:

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

9.3.1.2. оказания материальной поддержки кадровым работникам УрО РАН.

9.3.2. добиваться увеличения средств, выделяемых на жилищное строительство из средств бюджетов всех уровней и прибыли от приносящей доход деятельности.

9.3.3. принимать меры к укреплению организаций социальной сферы УрО РАН и улучшению их финансирования.

9.3.4. содействовать работе с детьми и подростками, развитию образовательной деятельности в организациях УрО РАН, в том числе в действующих центрах детского отдыха и оздоровительных лагерях.

9.3.5. 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, эквивалентном не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

9.3.6. рекомендовать работодателям в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре и действующим законодательством, из имеющихся у организации УрО РАН средств:

9.3.6.1. оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам организаций УрО РАН.

9.3.6.2. принимать меры по компенсации работникам организаций УрО РАН удорожания стоимости питания, а также проезда к месту работы.

9.3.6.3. 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.

9.3.6.4. оказывать финансовую поддержку многодетным семьям.

9.3.6.5. осуществлять частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

9.3.6.5.1. на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума, установленного в регионе по месту нахождения организации РАН;

9.3.6.5.2. на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума, установленного в регионе по месту нахождения организации УрО РАН;

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

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

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

9.3.6.7. предоставлять работникам организаций УрО РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до трех дней сверх установленных законодательством в случае рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), смерти членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер); наличия в семье двух и более детей в возрасте до 12 лет, наличия в семье ребенка младшего школьного возраста (1 – 4 класс).

9.3.6.8. предоставлять работникам, имеющим звание «Ветеран труда», с учётом финансовых и производственных возможностей организации УрО РАН три дня дополнительно оплачиваемого отпуска.

9.3.6.9. осуществлять распределение нового и высвобождающегося жилья, средств на приобретение жилья, покупку жилья работникам организаций УрО РАН за счет средств,



выделенных организации УрО РАН, на основании решения жилищной комиссии организации УрО РАН и выборного органа Профсоюза.

9.3.6.10. сохранять за кадровыми работниками организаций УрО РАН, уволенным по сокращению численности или в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, право и очередность на получение жилья.

9.3.6.11. гарантировать сохранение вышедшим на пенсию кадровым работникам, проработавшим в УрО РАН не менее 20 лет, право на медицинское обслуживание в медицинских организациях УрО РАН и правом пользования объектами социальной сферы.

9.3.7. предусматривать с учетом финансовых возможностей организации УрО РАН в коллективных договорах и локальных нормативных актах увеличенные размеры компенсации командировочных расходов.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

10.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников РАН и Уставом территориальной организации профсоюза работников РАН (Уральское отделение), коллективными договорами и соглашениями.

10.2. Работодатели организаций УрО РАН обязуются:

10.2.1. предоставлять Территориальной организации профсоюза работников УрО РАН в безвозмездное, бесплатное пользование помещения в соответствии с нормативами, предусмотренными стандартами с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения съездов, конференций, собраний Профсоюза работников УрО РАН.

10.2.2. содействуют деятельности Профсоюза работников УрО РАН и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников организаций УрО РАН.

10.2.3. обеспечивать освобожденным (штатным) работникам выборных органов Профсоюза равные с другими работниками организаций УрО РАН права, гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Соглашением, коллективным договором, а также обслуживание в медицинских организациях УрО РАН.

10.2.4. предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, 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 профсоюзной учебы, если это предусмотрено коллективным договором.

10.2.5. освобождать от работы не освобожденных от основной работы членов выборных органов Профсоюза на время их участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, заседаний выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

Права и гарантии профсоюзных работников регулируются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

10.2.6. обеспечивать по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание из заработной платы работников (одновременно с начислением заработной платы) профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на счет организаций Профсоюза.

10.2.7. руководитель организации УрО РАН обязуется не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников организаций УрО РАН, избранных на должности председателей профкомов и их заместителей, а также членов выборных профсоюзного органа Совета профсоюза УрО РАН (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий.

10.2.8. не расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.9. вводить в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых работодателем, представителей выборных органов Профсоюза по их представлению в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профсоюза.

10.2.10. командировать представителей профсоюзных организаций для участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзом работников РАН или совместно с Президиумом РАН или Профсоюзом УрО РАН или совместно с Президиумом Уральского отделения.

10.3. Профсоюз имеет право получать информацию о расчетах заработной платы работников, по их обращениям, в случаях возникновения трудовых споров.

10.4. Работодатель, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, может производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Осуществлять доплату не освобождённым от основной работы руководителям выборного органа Профсоюза

10.5. Профсоюз обязуется:

10.5.1. оказывать практическое содействие, консультационную, методическую и юридическую помощь выборным органам первичных организаций Профсоюза по:

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

10.5.1.2. проведению мониторинга и анализа социально-кадровой обстановки в организациях УрО РАН;

10.5.1.3. организации общественного обсуждения вопросов, затрагивающих интересы работников УрО РАН, с последующим обобщением и представлением работодателю высказанных мнений;

10.5.1.4. вопросам организации охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

10.5.2. по вопросам, затрагивающим интересы работников организаций УрО РАН:

10.5.2.1. проводить переговоры и консультации с администрацией УрО РАН;

10.5.2.2. участвовать в работе совещаний, советов, комиссий, рабочих групп, в разработке документов УрО РАН социально-трудовой направленности, и нормативных правовых актов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза.

10.5.3. регулярно доводить до сведения выборных органов первичных организаций Профсоюза информацию:

10.5.3.1. предоставляемую Профсоюзу Российской академией наук;

10.5.3.2. о результатах проводимых переговоров и рабочих консультаций;

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

10.5.4. регулярно информировать УрО РАН о:

10.5.4.1. решениях, принятых Советом профсоюза, его Президиумом и Советом профсоюза УрО РАН

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

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

10.5.5. 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.

10.5.6. передать документы Территориальной организации профсоюза работников УрО РАН в случае ее ликвидации на хранение в научный архив УрО РАН в установленном порядке.

## **КОНТРОЛЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

Контроль за выполнением Соглашения со стороны УрО РАН возлагается на главного ученого секретаря Президиума УрО РАН, со стороны Профсоюза работников УрО РАН на председателя Совета Профсоюза работников УрО РАН.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные профсоюзные органы и администрация организаций УрО РАН.

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

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

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ**

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

Настоящее Соглашение составлено и подписано Сторонами и участником Соглашения в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.