**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ**

**ИНСТИТУТ ГЕОГРАФИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (ИГ РАН)**

|  |  |
| --- | --- |
| Директор ИГ РАН, академик | Председатель Профкома ИГ РАН |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.М. Котляков | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И. Осокин |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ**

**ИНСТИТУТА ГЕОГРАФИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (ИГ РАН)**

Утвержден на конференции

трудового коллектива ИГ РАН

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

Москва

2014

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. **Сторонами** настоящего **Коллективного Договора** (КД) являются **работодатель, от**

имени которого выступает директор Института или уполномоченные им лица (далее Дирекция) и **работники** учреждения, от имени которых выступает профсоюзный комитет учреждения (Профком) (Закон РФ №197 от 30.12.01 - Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), ст. 25-33).

1. Настоящий КД основывается на ТК РФ, Уставе учреждения, Отраслевом тарифном соглашении по Российской академии наук на 2009-2011 годы, Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и локальных нормативных актах Учреждения, если они не противоречат законодательству РФ и нормам международного права (ТК РФ, ст. 2-14, 42). Дирекция при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение Профкома (согласовывает с Профкомом) (ТК РФ, ст.8, ст. 372).
2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией и работниками учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон. Необходимые правовые условия для достижения оптимального соглашения интересов сторон трудовых отношений определены в ТК РФ (ст. 1, ст. 23-34).
3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов КД, его заключения, а также для организации контроля за выполнением КД на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ТК РФ, глава 5). Содержание и структура КД определяются сторонами (ТК РФ, ст. 41).
4. Действие настоящего КД распространяется на членов профсоюзной организации и других работников данной организации, а также на работников, присоединившихся к КД после его заключения (ТК РФ, ст. 30, 31).
5. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По окончании срока действие КД продлевается еще на три года, если Сторонами не принят новый КД (ТК РФ, ст.43).
6. Профком обязуется содействовать эффективной работе института присущими профсоюзам методами и средствами. Право Профкома на участие в управлении организацией регулируется ТК РФ и настоящим КД (ТК РФ, ст.52, 53).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора (ТД) (ТК РФ, ст. 67) и приказом работодателя, изданным на основании заключенного ТД. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и коллективным договором (ТК РФ, ст.68).
2. Трудовые договоры могут заключаться :
3. на неопределенный срок;
4. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами (ТК РФ, ст. 58, 59). В случае заключения срочного ТД в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного ТД. Срок действия ТД научного работника определяется внутриакадемическим нормативным документом - Положением об аттестации научных работников. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения (ТК РФ, ст. 81, п.З «б»), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается в качестве члена комиссии представитель от Профкома (ТК РФ, ст. 82). Стороны договорились, что прекращение бюджетного финансирования научной темы не является основанием для расторжения ТД, заключенного с научными работниками.
5. Содержание и условия ТД определяются законом (ТК РФ, ст. 56) и не должны ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ, законами или иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением и КД. В случае противоречия условий КД и ТД работника действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника. Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
6. Дирекция и работники обязуются выполнять условия заключенного ТД. В связи с этим Дирекция не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ТД. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ТК РФ, ст.60).
7. Увольнение при сокращении численности или штата работников организации, а также в результате недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, или по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ТК РФ, ст. 81) и с обязательным учетом мотивированного мнения профкома, если уволенный работник является членом профсоюза (ТК РФ, ст. 82) или на него распространяется действие КД.

Порядок учета мотивированного мнения Профкома при расторжении ТД по инициативе работодателя по указанным выше причинам осуществляется в соответствии с трудовым законодательством (ТК РФ, ст. 373).

1. Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ТК РФ, ст. 180).
3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении ТД с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому 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 (ТК РФ, ст. 82). В Профком также предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, планы - графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Массовым сокращением согласно Отраслевому соглашению по РАН на 2009-2011 годы считается сокращение штатной численности работников на 5 и более процентов в течение года.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются Дирекцией совместно с Профкомом.

2.10. Дирекция обязуется в случае сокращения численности работников производить ее по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения работников, работающих по совместительству.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями законодательства, настоящего КД, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Института, согласованными с Председателем Профкома и утвержденными директором Института географии РАН, а также настоящим коллективным договором, графиком отпусков, составленным ежегодно.
2. Продолжительность рабочего времени в учреждении составляет 40 часов в неделю.
3. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенный рабочий день. Сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная законодательством и настоящим КД, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда (ТК РФ, ст. 41).

3.4. По соглашению между работниками и работодателем в соответствии с законодательством (ТК РФ, ст. 93) могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Стороны договорились, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ, ст. 114). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ТК РФ, ст. 122).

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

4.ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников в учреждении производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583, Постановлением Президиума РАН от 23 декабря 2008 г. № 625 и Приказом ИГ РАН от 11 декабря 2008 г. № 12 осн., регулируется Положением о системе оплаты труда работников, оплата которая включает в себя:

- должностные оклады;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего характера.

4.2. Надбавки по хозяйственным договорам на научно-исследовательские работы выплачиваются за счет средств заказчика на основании документов по выполненным, принятым заказчиком и оплаченным работам. Основанием для выплаты надбавок является представление руководителя работ о размерах надбавок исполнителям по договору и оформленное приказом по институту.

4.3. Доплата за ученые степени докторам наук и кандидатам наук должна производиться ежемесячно вместе с выплатой заработной платы из средств бюджета (ТК РФ, ст. 144).

* 1. Стороны согласились, что оговоренный трудовым договором размер месячной заработной платы работника является гарантированным и в случае, если работник трудится менее установленной настоящим КД продолжительности рабочей недели, а сокращение рабочего времени произошло по инициативе Дирекции. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных по инициативе работника, проводится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактически выполненной работы.
  2. Установить сроки выплаты заработной платы 4-го и 19-гочисла каждого месяца при наличии финансовых средств на счете организации.
  3. За научными работниками, выезжающими по приглашениям на временную работу в другие страны на срок более двух месяцев (длительные научные командировки), сохраняется должность без выплаты заработной платы на срок до 1 года.
  4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ТК РФ, ст. 142, 155, 157). Стороны договорились, что в этом случае период простоя должен быть оплачен в размере не ниже средней заработной платы.

1. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
2. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам научно-исследовательской деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя Дирекция.
3. Условия ТД должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда.
4. Работодатель обязуется сформировать комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ТК РФ, ст. 212).
5. Работодатель обязуется разрабатывать и принимать по согласованию с Профкомом локальные нормативные акты, направленные на обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (ТК РФ, ст. 8,22).
6. Стороны договорились, что при необходимости в целях организации сотрудничества по охране труда в Институте может создаваться комиссия по охране труда, в которую на паритетной основе входят представителя Дирекции и Профкома.
7. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах, проводимых в учреждении, на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда, а также при расследовании несчастных случаев. В то же время Профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им государственной экспертизе или Дирекции со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Дирекции, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, Дирекция компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.
8. Сотрудники Института обязуются соблюдать трудовую дисциплину и правила техники безопасности, бережно относиться к оборудованию и имуществу Института.
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ
10. Работодатель обязуется способствовать притоку в науку и научному росту молодежи, оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке к защите диссертаций, рассмотреть возможность создания Фонда помощи аспирантам.

6.2. Стороны договорились представлять по представлению лабораторий и отделов Института к награждению Почетной грамотой Российской академии наук и Профсоюза работников Российской академии наук работников - сотрудников Института за большой личный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, а также активное участие в общественной работе, достигших пенсионного возраста и имеющих стаж работы в Академии, как правило, не менее 20 лет. Почетная грамота Российской академии наук и Профсоюза работников Российской академии наук учреждена Постановлением № 1/П Президиума РАН (от 19 января 1998 г.) и Совета профсоюза работников РАН (от 23 декабря 1997 г.) и включена Министерством труда и социального развития РФ в перечень наград, учитываемых при присвоении звания «Ветеран труда».

1. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ
2. Стороны признают, что Профком является полномочным представителем трудового коллектива учреждения по всем вопросам, регулирующим трудовые и социально- экономические отношения между Дирекцией и работниками Института (ТК РФ, ст.378)
3. Дирекция обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов от членов профсоюза из заработной платы (в размере 1%) и их перечисление Профкому через бухгалтерию учреждения по безналичному расчету (ТК РФ, ст. 377).
4. Работодатель обязуется не допускать переаттестации и изменения служебного положения работника, избранного на должность председателя профкома и его заместителя, а также членов выборных профсоюзных органов Совета профсоюза (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится по согласованию с профсоюзным органом.
5. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, в том числе информацию о расчете заработной платы работников, в случаях возникновения индивидуальных или коллективных трудовых споров. Дирекция обязуется предоставлять такую информацию Профкому в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством (ТК РФ, ст.370, 372, 373). Сведения, составляющие коммерческую тайну, определяются Администрацией и могут использоваться Профкомом только для служебных целей. Профком обязуется эти сведения не разглашать.

Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально- экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, проводить собрания и встречи различных групп