

**МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ НАУЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, на 2015 – 2018 годы, Москва, 2015 г.**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Межотраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций, в лице их полномочных представителей – Профессионального союза работников Российской академии наук, действующего на основании устава, Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующего на основании устава, и Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, действующего на основании устава (далее – Профсоюзы);

работодатели федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций (далее – Организации), в лице их полномочного представителя – Федерального агентства научных организаций (далее – ФАНО России), действующего на основании Положения о Федеральном агентстве научных организаций, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2013 г. № 959.

1.3. Положения Соглашения:

являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей Организаций в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

распространяются на работодателей и работников Организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и служит основой при заключении региональных (территориальных) отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюзов, а также на работников, не являющихся членами Профсоюзов, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны Соглашения договорились о том, что:

1.4.1. Условия региональных (территориальных) отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре Организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

ФАНО России и Профсоюзы осуществляют ведомственный учет коллективных договоров, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Организациях, обобщение опыта коллективно-договорного регулирования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.3. Проект Соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения и осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе по решению Сторон образуется Межотраслевая комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (далее – Межотраслевая комиссия).

Состав Межотраслевой комиссии, положение о Межотраслевой комиссии утверждается приказом ФАНО России по согласованию с Профсоюзами.

Порядок, сроки разработки проекта Соглашения и заключения Соглашения определяются Межотраслевой комиссией. Межотраслевая комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению Соглашения через средства массовой информации.

При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Соглашение подписывается представителями Сторон.

Представители Сторон Соглашения, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомочно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.4.4. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения либо продлению настоящего Соглашения на новый трехлетний срок , должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.6. Настоящее Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется ФАНО России на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти , уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации .

1.7. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке ФАНО России обеспечивает доведение текста Соглашения до Организаций и территориальных органов ФАНО России , Профсоюзы – до региональных (межрегиональных), территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается также на официальных сайтах ФАНО России и Профсоюзов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

II. Обязательства представителей Сторон Соглашения

2.1. ФАНО России и Профсоюзы:

2.1.1. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Организациях, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.2. Проводят разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.3. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовят предложения по вопросам реформирования пенсионного законодательства Российской Федерации , совершенствованию мер социальной защиты для работников, обеспечения экономических, социально- трудовых прав и интересов работников.

2.1.4. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивают и совершенствуют систему органов социального партнерства на федеральном, региональном (межрегиональном), территориальном и локальном уровнях.

2.1.5. Участвуют на равноправной основе в работе Межотраслевой комиссии , иных органах социального партнерства.

2.1.6. Способствуют повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном (территориальном) уровне и коллективных договоров в Организациях, осуществляют мониторинг, обобщение опыта заключения региональных (территориальных) отраслевых соглашений и коллективных договоров Организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально- трудовых отношений в Организациях.

2.1.7. Содействуют формированию полномочных объединений работодателей Организаций на региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях.

2.1.8. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.9. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Организациях;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи ;
обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи ; создание необходимых условий труда ;
активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи,

воспитания здорового образа жизни , молодежного досуга , физкультурно- оздоровительной и спортивной работы.

2.1.10. Рекомендуют работодателям оформлять договоренности с представителями молодых ученых и специалистов Организаций по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений , являющихся приложениями к коллективным договорам Организаций.

2.1.11. Рекомендуют работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Организации;

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Организациях ,
установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи , имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи , совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации , а также работникам , допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук , в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.1.12. Способствуют реализации Концепции долгосрочного социально -экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственных программ Российской Федерации : «Развитие науки и технологий » на 2013 - 2020 годы, «Развитие здравоохранения», «Развитие культуры и туризма» на 2013 - 2020 годы, «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, «Социальная поддержка граждан», иных федеральных программ в сферах, относящихся к компетенции ФАНО России.

2.2. ФАНО России:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности Организаций , являющихся бюджетными и автономным учреждениями , в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими утвержденного государственного задания и иные цели.

2.2.2. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности Организаций , являющихся казенными учреждениями, за счет средств федерального бюджета и на основании бюджетной сметы.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда , рекомендуемых Организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп , размерах средней за работной платы по категориям персонала , а также по иным показателям заработной платы , о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности Организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает условия для участия представителей Профсоюзов (для учета мнения Профсоюзов при принятии решений) в разработке и/или обсуждении разрабатываемых ФАНО России проектов нормативных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам Организаций.

2.2.5. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Организациях.

2.2.6. Награждает работников Организаций Почетной грамотой Федерального агентства научных организаций за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности.

2.2.7. Рекомендует работодателям:

вести коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением;

обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Организацией посредством участия представителей работников в заседаниях органов управления Организацией при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями работников в указанные органы управления.

2.3. Профсоюзы:

2.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывают членам Профсоюзов и первичным профсоюзным организациям помощь по вопросам применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций, содействуют предотвращению в Организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4. Обращаются в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.5. Проводят анализ проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.6. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Участвуют в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые договоры с работниками Организаций заключаются в письменной форме , как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения , а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников , а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско- преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок , так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников , должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава и (или) локального нормативного акта Организации.

3.1.2. Содержание трудового договора , порядок его заключения , изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации , а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. No 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов , Соглашения, других соглашений , коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Организации.

3.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. No 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг , а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт , регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера , если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения , а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

выплату работникам выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

конкретные сроки трудового договора, заключаемого с работником, избранным по конкурсу, в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования:

порядка замещения отдельных должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, и должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также методики ее проведения.

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. ФАНО России с учетом мнения Профсоюзов:

4.1.1. Принимает примерные положения об оплате труда работников подведомственных Организаций, являющихся бюджетными и автономными учреждениями , которые носят для них рекомендательный характер, и положения об оплате труда работников подведомственных Организаций , являющихся федеральными казенными учреждениями, которые носят для них обязательный характер.

4.1.2. Участвует в разработке проектов отраслевых методических материалов по условиям оплаты труда и документов, устанавливающих квалификационные требования к работникам.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в Организациях , включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы , соотношения в оплате труда руководителей , специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.2.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.2.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников Организаций для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.4. В целях повышения социального статуса работников Организаций , престижа профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

повышению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов , базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

4.2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. ФАНО России рекомендует работодателям:

4.3.1. Обеспечивать создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников , определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г . № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.3.2. Государственным учреждениям - производить индексацию заработной платы в порядке , установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другим работодателям - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рост заработной платы работников , связанный с индексацией заработной платы , не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.3.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников Организаций (рекомендуется аналогичное регулирование в региональных (территориальных) соглашениях, коллективных договорах) Стороны исходят из того, что:

4.3.3.1. Системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются коллективными договорами , соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.3.3.2. Положения об оплате труда работников Организаций, являющиеся приложением к коллективному договору, должны разрабатываться с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации; применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.3.4. При разработке и утверждении в Организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения представительного органа работников (принцип прозрачности).

4.3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3.6. Осуществлять оплату труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.3.7. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.3.8. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

4.3.9. Предусматривать в положениях об оплате труда работников механизмы стимулирования их труда.

4.3.10. Сохранять за работниками , участвовавшими в забастовке из -за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вин е работодателя , а также за работниками , приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации , заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.3.11. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), выполняемую наряду с работой , определенной трудовым договором, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. No 822.

4.3.12. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя , допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда , несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм , начисленных работнику , в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы , оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний ; об общей денежной сумме , подлежащей выплате . Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.3.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания , увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.15. Выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобразования России от 27 марта 1998 г. No 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации » в части , не противоречащей Федеральному закону от 29 декабря 2012г. No 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации , другими федеральными законами.

5.1.2. Для работников Организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (результатам аттестации рабочих мест по условиям труда , действующим до 1 января 2018 года) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;

не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;

не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным;

продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов оценки условий труда.

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

5.1.3. В соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику , утверждаемому в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке , установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы , причитающиеся на дни неиспользованного отпуска , направляются на выплату текущей заработной платы за время работы , а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке . По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней , могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск , что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала . При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника .

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска .

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам с ненормированным рабочим днем , включая руководителей , их заместителей , руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой категории работников , в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий .

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень , условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (результатам аттестации рабочих мест по условиям труда , действующим до 1 января 2018 года) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда , устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда .

Медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда , предоставляемого отдельным категориям работников » дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и /или опасными условиями труда предоставляется согласно приложению к указанному постановлению без проведения специальной оценки условий труда.

В стаж работы , дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и /или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска , которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в по рядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным , в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда » работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда , предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам об еспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств , цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда , работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день , утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников , если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами . Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях , предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации . Коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы с указанием условий и продолжительности таких отпусков .

VI. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями, включая работодателей и первичные профсоюзные организации, добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1. ФАНО

РФ

6.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда Организаций.

6.1.2. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в ФАНО России по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в Организациях.

6.2. Работодатели обеспечивают:

6.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах , о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях , полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти , осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно -правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти , уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов , содержащих нормы трудового права , другим федеральным органам исполнительной власти , осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности , органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда , органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций , сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации , другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний , учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2.17. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве , тяжелом несчастном случае , несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

6.2.18. Выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти , произошедшей вследствие несчастного случая на производстве при условии, если данная выплата предусмотрена коллективным договором.

6.2.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти , уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов , содержащих нормы трудового права , других федеральных органов исполнительной власти , осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности , органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда , органов Фонда социального страхования Российской Федерации , а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти , уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов , содержащих нормы трудового права , других федеральных органов исполнительной власти , осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности , и рассмотрение представлений органов общественно го контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

6.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.2.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов , содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2.26. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда , в том числе на проведение специальной оценки условий труда , обучения по охране труда , медицинских осмотров работников . Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

6.3. Профсоюзы:

6.3.1. Обеспечивают оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза , организуют обучение технических инспекторов труда по программам по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.3.2. Способствуют соблюдению прав работников на безопасные условия труда , привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюзов в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Организуют проведение проверок условий и охраны труда в Организациях , выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

6.3.4. Содействуют реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда , нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.5. Принимают участие в работе комиссий Организаций по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. ФАНО России:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости , дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций , потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

7.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса научных, медицинских и педагогических работников, качества кадрового потенциала Организаций.

7.2. Работодатели информируют Профсоюзы не менее чем за три месяца о решениях , влекущих возможные массовые увольнения работников Организаций , их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.3. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Организаций , сокращении численности или штата работников Организаций Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников Организаций.

7.4.2. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Организаций.

7.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организаций.

7.4.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации научных и педагогических работников Организаций сфер науки и образования и методики ее проведения.

7.4.5. Содействуют выполнению работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

30	и более человек в течение	30	календарных дней	;
100	и более человек в течение	60	календарных дней	;
250	и более человек в течение	90	календарных дней	;
30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в				

Организации с численностью работающих до 100 человек. Работодателями в соответствии с законодательством Российской

Федерации предусматриваются в разделе коллективного договора Организации и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

7.4.6. Содействуют проведению мероприятий, в том числе всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития работников Организаций.

7.4.7. Содействуют созданию советов молодых ученых, преподавателей, учителей и других работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.4.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.4.9. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по:

развитию фундаментальных научных исследований;

созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития;

формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;

обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;

развитию профессионального потенциала молодежи;

обеспечению приоритета профилактики в сфере охраны здоровья и развития первичной медико-санитарной помощи;

повышению эффективности оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи, скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, медицинской эвакуации;

развитию и внедрению инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины;

развитию медицинской реабилитации населения и совершенствованию системы санаторно-курортного лечения, в том числе детей;

обеспечению медицинской помощью неизлечимых больных, в том числе детей;

обеспечению системы здравоохранения высококвалифицированными кадрами;

сохранению культурного и исторического наследия народа, обеспечению доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни;

созданию благоприятных условий для устойчивого развития сфер культуры и туризма.

7.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

сохранению количества рабочих мест научных работников; проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Профсоюзы:

8.1.1. Обращаются в Правительство Российской Федерации с предложениями, касающимися социально-трудовых прав работников.

8.1.2. Принимают участие в деятельности жилищных комиссий Организаций и ФАНО России по вопросам предоставления работникам Организаций жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программой «Жилище», составления списков работников Организаций, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

8.1.3. Защищают интересы работников Организаций в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления, а также подведомственными им структурами, любых объектов имущественного комплекса социальной сферы Организаций (включая жилищный фонд, в том числе общежития, гостиницы, автобазы, детские сады, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, центры детского отдыха, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения, объекты здравоохранения и другие), земель, на которых они расположены, земельных участков, признанных пригодными для ведения жилищного строительства, учитывая, что данные объекты недвижимого имущества служат интересам и удовлетворению потребностей работников, являются материальной базой для реализации социальных программ.

8.2. Стороны исходят из того, что:

если порядком предоставления средств не установлено иное, Организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения научных и педагогических работников Организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с медицинской и педагогической деятельностью; поддержки работников из числа молодежи; системы мер по социальной поддержке работников; обеспечения служебным жильем работников; предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями в соответствии с законодательством Российской Федерации;

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2011 - 2015 годы, возможного продления срока ее действия.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях Организаций:

выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха работников Организаций;

установление за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы;

обязательства работодателей по вопросам оздоровления работников. 8.5. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.5.1. При направлении ими работника на профессиональное обучение

или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.5.2. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.2.8. Признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.8.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.2.8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2.8.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых инспекций труда Профсоюзов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны договорились, что лица, включая членов Профсоюзов, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, Соглашения, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

9.2.8.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников всех уровней, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.3.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборные должности в выборные органы первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Организации либо отсутствием в Организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.3.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.3.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических работников, при разработке положений об оплате труда Организаций.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

Х. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, их представителями, представителями Межотраслевой комиссии, соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на официальных сайтах представителей сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.5. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Межотраслевой комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.