

59

От работников:

Председатель Профкома ИПКОН РАН



[Signature]

А.Г. Красавин

«26» января 2026 г.

От работодателя:

Директор ИПКОН РАН



[Signature]

А.В. Шляпин

«26» января 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института проблем комплексного освоения недр
им. академика Н.В. Мельникова
Российской академии наук

на 2026 - 2029 гг.



Одобен Общим собранием трудового коллектива
«21» января 2026 года
г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее КД) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем комплексного освоения недр им. академика Н.В. Мельникова Российской академии наук (ИПКОН РАН) (далее Институт) в лице директора ИПКОН РАН Шляпина Алексея Владимировича, действующего на основании Устава Института, далее «**Работодатель**» и работники организации, именуемые далее «**Работники**», представляемые **первичной профсоюзной организацией** ИПКОН РАН, действующей на основании Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, в лице ее председателя Красавина Александра Германовича, именуемой далее «**Профсоюз**».

1.3. КД заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Действие КД распространяется на всех работников ИПКОН РАН, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.4. КД заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение действия КД, в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) для его заключения.

1.6. Локальные нормативные акты ИПКОН РАН, содержащие нормы трудового права и трудовые договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим КД.

1.7. Условия настоящего КД обязательны для выполнения всеми сторонами.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет (Профсоюз) полноправным представителем работников ИПКОН РАН по всем условиям настоящего КД.

1.9. Контроль за исполнением КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.10. КД в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) с приложением Согласия на обработку персональных данных.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и иными нормами законодательства Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, КД, Устава и локальных нормативных актов организации.

Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Трудовой договор может быть заключен и на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за два месяца.

По инициативе работника работодатель может вводить режим неполного рабочего дня (недели) и по соглашению сторон дистанционный режим работы.

Процедура по оформлению изменений трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта соответствует ст. 74 Трудового Кодекса РФ.

2.2. Работодатель принимает на работу научного сотрудника и руководителя научного подразделения на основании конкурса, объявленного организацией на вакантную должность, который оценивает профессиональный уровень претендента на замещение должности и его соответствие квалификационным требованиям и заключается трудовой договор сроком не более 5 лет или на неопределенный срок, с обязательной аттестацией на подтверждение занимаемой должности не реже 1 раза в 5 лет.

Руководители подразделений перед проведением аттестации передают в аттестационную комиссию отзыв об исполнении должностных обязанностей Работника.

Порядок проведения аттестации сотрудников Института определяется «Положением о порядке проведения аттестации сотрудников Института».

Информация о проведении конкурса и аттестации размещается на сайте Института и на портале вакансий «Ученые-исследователи.рф», согласно действующему в Институте «Положению о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников ИПКОН РАН».

2.3. Работодатель совместно с работником определяют условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.4. При приеме на работу заведующий отделом кадров до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, с настоящим коллективным договором, Положениями о персональных данных, о дистанционной работе и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в организации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных 72.2 ТК РФ – любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника. При таких переводах оплата труда работника производится не ниже среднего заработка по прежней работе.

Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно

временно, непрерывно в течение срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Перевод на дистанционную работу осуществляется по согласованию с работодателем на основании Положения о дистанционной работе в ИПКОН РАН, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6. При заключении трудового договора, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие о сроке испытания с целью проверки соответствия профессиональных качеств работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-ти месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение должности, приглашенных на работу в порядке перевода, беременных женщин и иных лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право по истечении срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.7. Профком принимает на себя обязательство оказания содействия работодателю в поддержании трудовой дисциплины, выполнении работниками своих трудовых обязанностей, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, бережного отношения к имуществу работодателя.

2.8. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с занимаемой должностью и условиями трудового договора;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором (пунктом 4.9);
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (СанПиН 1.2.3685 21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»);

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

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

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

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

- при объективной необходимости сокращения численности работников совместно с профкомом разрабатывать меры по снижению её негативных последствий;

- в случае упразднения подразделений, их реструктуризации, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или изменения условий труда, осуществлять эти мероприятия только после предварительного уведомления профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов сотрудников;

- незамедлительно, в соответствии с Трудовым законодательством, предоставлять в профком информацию о предстоящем сокращении численности работников, планы-графики высвобождения сотрудников, списки сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. Высвобождение является массовым, если сокращается 50% работников и более в течение одного месяца (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993г. №99)

Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

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

- способствовать росту квалификации работников, повышению уровня жизни работников и улучшению условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и охраны труда, соглашений, настоящего КД, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности выполняемых научно-исследовательских работ;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.9. Работодатель предоставляет Профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в части:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий труда;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации работников, в том числе через аспирантуру, докторантуру и соискательство;
- информации об общем объеме финансирования организации на текущий год;
- изменения штатного расписания и оплаты труда;
- информации о финансовой деятельности в форме ежегодного отчета на общем собрании сотрудников ИПКОН РАН;
- другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, Уставом института и настоящим КД.

2.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников,

увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, ухудшением финансово-экономического положения организации.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно (не менее чем за 2 месяца) представлять Профкому первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

2.12. При сокращении нормативной численности списочного состава работников в первую очередь подлежат сокращению вакантные должности, и производится расторжение трудовых договоров с совместителями.

2.13. В штатном расписании в целях сохранения специалистов предусматривается возможность разбиения штатной должности на ставки неполной занятости.

2.14. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штата работников организации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, кроме того имеют лица, обучающиеся в очной аспирантуре, соискатели учёных степеней, молодые специалисты (в возрасте до 39 лет), окончившие аспирантуру и ВУЗы в течение первых 3-х лет работы; одинокие отцы и матери, воспитывающие детей до 18 лет, сотрудники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, участники СВО.

2.15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. В соответствии со ст. 178 ТК РФ в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численного или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся за этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения».

2.17. В случае появления вакансий, лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приема на работу.

2.18. Профком обязуется не снимать увольняемых работников с профсоюзного учета вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим труда включает в себя рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома, настоящим КД и предусматривает:

- продолжительность рабочей недели 40 часов;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

3.2. Для сотрудников, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, - не более 35 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренная законодательством и настоящим КД, устанавливается без уменьшения заработной платы.

3.4. Для отдельных научных сотрудников по их личному заявлению может быть установлен индивидуальный режим рабочего времени, обязательные дни и время присутствия на рабочем месте. Список этих сотрудников по представлению руководителей подразделений утверждается директором организации.

3.5. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст. 262 ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части с учетом сохранения годовой нормы рабочего времени, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее половины календарных дней отпуска.

3.9. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня.

3.10. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

3.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон, по письменному заявлению сотрудника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью второй ст. 126 ТК РФ.

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляется работнику по согласованию с работодателем и по его заявлению в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ст. 128 ТК РФ.

3.14. В исключительных случаях, с согласия работника, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников ИПКОН РАН разработана в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и реализуется в соответствии с Положением об оплате труда работников ИПКОН РАН.

Положение об оплате труда работников ИПКОН РАН регулирует порядок оплаты труда работников организации за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансирование обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности или иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного за календарный год.

Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения организации.

4.2. Заработная плата сотрудников ИПКОН РАН - вознаграждение за труд, формируется в соответствии со штатным расписанием в зависимости от квалификации Работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок учета результатов труда и расчета стимулирующих и иных выплат работникам ИПКОН РАН приведены в Положении об оплате труда и премировании работников ИПКОН РАН.

4.3. Размер должностного оклада, обусловленный трудовым договором, является гарантированным. Оплата оклада за неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, установленного по инициативе работника, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размер должностного оклада увеличивается при индексации или ином повышении размера оплаты труда, в соответствии с вновь принимаемыми нормативными актами.

4.4. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не может считаться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.5. За исполнение обязанностей по совместительству должностей, определенных трудовым договором, производится оплата, состоящая из оклада по должности и выплат стимулирующего характера с учетом размера занимаемой ставки.

4.6. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется в размере оклада временно отсутствующего работника, с учетом размера занимаемой ставки, исчисляется прямо пропорционально сроку возложения обязанностей с учетом фиксированного коэффициента ежегодно утверждаемого приказом директора на текущий календарный год.

4.7. За выполнение дополнительной работы и дополнительный объем работ и по той же должности без отрыва от основной работы (расширение зоны обслуживания, ст. 60.2 ТК РФ) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон.

4.8. При повышенной оплате труда за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в расчет берется не только тарифная часть (должностной оклад), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включены в систему оплаты труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Выплата заработной платы, в том числе вознаграждений по договорам и грантам, стипендий и пособий сотрудникам и обучающимся ИПКОН РАН производится 6-го и 21-го числа ежемесячно. При совпадении дня выплаты с

выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. При выплате заработной платы и начисленных выплат Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, 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 Профкома.

4.11. Выплата заработной платы сотрудников производится по банковским реквизитам на банковскую карту МИР, а также иными способами, предусмотренными Законом от 27.06.2011 №161-ФЗ "О национальной платежной системе".

В случае необходимости сотруднику силами бухгалтерии оформляется пластиковая карта МИР в соответствии с текущим зарплатным проектом организации.

4.12. Ответственность за своевременное перечисление заработной платы на счета сотрудников несет главный бухгалтер Института.

4.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.14. Средняя заработная плата для оплаты отпусков и выплата компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за предыдущие 12 календарных месяцев в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ № 540 от 24.04.2025г.

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

4.16. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с выплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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.

4.17. Основанием для начисления и выплаты заработной платы являются трудовые договоры (эффективные контракты), а также договоры и контракты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, оказания услуг.

4.18. По итогам работы за отчетный период и достижение результатов показателей эффективности директору ИПКОН РАН начисляется премия в соответствии с решением Минобрнауки России. Начисление премии производится за счет всех источников финансирования.

4.19. Сотрудникам ИПКОН РАН, при наличии источника финансирования, могут производиться разовые выплаты по основаниям представленным в п. 6.1, 6.2, 6.5 настоящего КД.

Предложения по выплатам сотрудникам, представляются руководителями подразделений директору организации, оформляются его приказом с указанием основания для выплаты, занимаемой должности, ФИО работника, названия подразделения, в котором он работает, размера устанавливаемой выплаты и источника финансирования.

Решение о премировании своих заместителей принимает директор самостоятельно.

4.20. По завершению календарного года, при наличии денежных средств, выплачивается премия.

4.21. Выплаты стимулирующего характера работникам ИПКОН РАН могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

4.22. Оплата труда при командировании сотрудников осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 540 от 24.04.2025г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Охрана труда и здоровья Работников является одним из приоритетных направлений деятельности ИПКОН РАН.

5.2. Основные направления работы по охране труда:

- контроль соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- оперативный контроль состояния охраны труда в структурных подразделениях организации;
- организация профилактической работы по снижению травматизма и профзаболеваний;

- организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях ИПКОН РАН;
- планирование мероприятий по улучшению условий труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации;
- организация пропаганды по охране труда;
- организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний требований охраны труда Работников ИПКОН РАН;
- организация проведения специальной оценки условий труда;
- организация работы по идентификации опасностей и оценке профессиональных рисков, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

5.3. В ИПКОН РАН действует комиссия по охране труда. В состав комиссии входят представители Работодателя и Профсоюза. Комиссия по охране труда действует на основе Положения о комитете (комиссии) по охране труда в ИПКОН РАН.

5.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим отношения по охране труда, Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечить внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда на основании статей 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.2. Ознакомить Работников с условиями труда на рабочем месте, с гарантиями и компенсациями, устанавливаемыми по результатам специальной оценки условий труда при приеме на работу, а также при проведении очередной (внеочередной) специальной оценки условий труда рабочих мест (статья 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.3. Ознакомить Работников об уровнях профессиональных рисков на основании заключения комиссии (под роспись) (статья 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.4. Обеспечить безопасные условия труда и получения образования, во время трудового процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

5.4.5. Финансировать мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором согласно требованиям, установленным законодательством Российской Федерации. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры

работников из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 225 ТК РФ).

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с приказом Минтруда РФ от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

5.4.6. Создать соответствующие санитарным нормам (СанПиН 1.2.3685 21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания») условия труда в помещениях организации.

5.4.7. На рабочих местах, оснащенных компьютерами, соблюдать режимы труда и отдыха согласно Инструкции по охране труда при работе на ПЭВМ, а также в соответствии с СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

5.4.8. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) (Федеральный закон Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28.12 2013 № 426-ФЗ) в подразделениях ИПКОН РАН и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации). Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.4.9. Проводить в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда до начала выполнения трудовых функций с вновь принятыми на работу и иными лицами, участвующими в производственной деятельности (работниками, командированными в организацию, лицами, проходящими производственную практику). Вводный инструктаж в организации проводит ведущий специалист по охране труда и работники, на которых приказом директора возложены эти обязанности (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Работники Института освобождаются от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-

вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми (п. 13 постановления Правительства РФ от 24.12.2021г. №2464).

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается приказом директора ИПКОН РАН.

5.4.10. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда всех Работников ИПКОН РАН в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

5.4.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.13. Организовывать за счет средств ИПКОН РАН проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников организации, Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников и периодичность указанных мероприятий, установлен согласно статьям 214, 215, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», предусмотренных ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказа Минтруда

России № 988н, Минздрава Российской Федерации от 31.12.2020 № 1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых освидетельствование». проводится психиатрическое Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия медицинских противопоказаний (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации) или отказа работника от прохождения обязательного периодического медосмотра.

5.4.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в организации в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (статьи 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.14.1. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 20 календарных дней оказывается единовременная материальная помощь из средств ИПКОН РАН в размере должностного оклада, помимо других выплат, причитающихся Работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 184 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин в период беременности и кормления ребенка в соответствии с СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

5.4.16. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях ИПКОН РАН совместно с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять рабочее время с сохранением за это время среднего заработка.

5.4.17. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

5.4.18. Обеспечить гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные трудовым законодательством, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

5.4.19. Обеспечить своевременную выдачу Работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с утвержденными Порядком обеспечения работников ИПКОН РАН средствами индивидуальной

защиты и смывающими средствами, Нормой выдачи работникам ИПКОН РАН специальной одежды, специальной обуви и другими средств индивидуальной защиты (СИЗ) и Нормой бесплатной выдачи работникам дерматологических СИЗ и смывающих средств (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

5.4.20.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней Работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются (ст. 216 ТК РФ).

5.4.20.2. На основании результатов специальной оценки условий труда, оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем (ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации Работникам не устанавливаются.

5.4.20.3. Обеспечивается бесплатная выдача молока Работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, уровни которых превышают установленные нормативы (по результатам специальной оценки условий труда) и Работникам Института, которым рекомендована выдача молока в профилактических целях, (статья 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам

специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»).

5.4.21. Организовывать производственный контроль факторов производственной среды и трудового процесса (ст. 32 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

5.4.22. Оказывать содействие Государственной инспекции труда, инспекторам труда Московской федерации профсоюзов, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) Профсоюза по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах.

5.4.23. В случае выявления нарушения прав Работников на безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работников организации, вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения Работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза вправе предъявлять требования Работодателю о приостановлении выполнения работ до устранения выявленных нарушений, а Работники вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений.

Отказ от работы оформляется Работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатель обязуется в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения нарушений предоставить Работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника Работодатель обязуется сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок.

5.4.24. Обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативными и справочными

материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (на рабочем месте), другими материалами.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель, при наличии средств, может оказывать материальную помощь работникам на основании их заявлений:

- многодетным семьям;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника (свыше 4 месяцев);
- в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству Профкома.

6.2. Работодатель в соответствии со ст.191 ТК РФ, при наличии средств, производит единовременную выплату поощрения в связи с юбилеем работнику достигшему возраста: 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет, трудоустроенному по основному месту работы и имеющему непрерывный стаж работы в Институте 5 лет и более.

Фиксированный размер поощрения работнику в связи с юбилеем рассчитывается ежегодно и утверждается приказом директора на текущий календарный год.

6.3. Работодатель представляет работников к награждению государственными, ведомственными и иными наградами Работников ИПКОН РАН за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, и работу по обеспечению научных исследований в соответствии с действующими положениями о присуждении наград.

6.4. По просьбе работника Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня в случае:

- рождения ребенка;
- бракосочетания;
- смерти члена семьи.

6.5. Работодатель может оказывать материальную помощь, при наличии средств, на частичное возмещение расходов в связи со смертью работника, который был трудоустроен по основному месту работы и имел непрерывный стаж работы в Институте 10 лет и более.

6.6. Работники при прохождении диспансеризаций имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию по старости, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня в году с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

6.7. Работодатель обеспечивает охрану персонифицированных данных работников в соответствии с утвержденными директором Политикой и Положением об охране персональных данных.

6.8. Работодатель оплачивает 3 календарных дня по болезни в соответствии с листком нетрудоспособности из средств работодателя, рассчитанного по среднему заработку за два предыдущих года.

6.9. Профсоюзная организация выполняет работу по оздоровлению детей сотрудников, организует проведение торжественных мероприятий по случаю праздников, приобретению новогодних подарков для детей сотрудников – членов Профсоюза.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на принципах социального партнерства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнерстве», настоящим КД.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюза работников РАН (далее Устав), Устава Московской региональной организации и Положения о первичной профсоюзной организации.

7.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

7.4. Стороны признают, что Профсоюз является полномочным представителем сотрудников ИПКОН РАН по всем вопросам, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками.

7.5. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.

7.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу помещение, средства связи, канцелярские товары, оргтехнику на рабочем месте не освобожденного от основной работы председателя Профкома.

7.7. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.8. Согласно Конвенции Международной организации труда №135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», ратифицированной Федеральным законом РФ №137-ФЗ от 01.07.2010г., представители трудящихся на предприятиях пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в Профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в которой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

7.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере 1% от их заработной платы.

7.10. Работодатель вводит в состав аттестационной комиссии и других коллегиальных органов управления, а также обеспечивает возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых администрацией, представителей выборных профсоюзных органов по их представлению.

7.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по выплатам стимулирующего характера; по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.12. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.13. Председатель Профкома имеет право получать информацию о расчетах заработной платы работников, в случае возникновения трудовых споров.

7.14. Профком пользуется правом представления интересов работника при разрешении трудовых споров.

7.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.3. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.4. Обеспечивать контроль над выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Содействовать в устранении социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.

8.6. Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

8.7. По аргументированным заявлениям членов Профсоюза оказывать им материальную помощь из средств Профсоюза.

8.8. В период действия КД, и в случае его исполнения, Профком содействует Работодателю в урегулировании ситуаций, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с КД работников до проведения Общего собрания работников Института путем его рассылки по эл.-почте и в 7-дневный срок с момента утверждения и подписания направляет КД на регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, после чего размещает КД в открытом доступе на официальном сайте организации.

9.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с КД.

9.3. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в КД целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.4. Стороны договорились, что текст КД должен быть одобрен на Общем собрании (конференции) коллектива сотрудников ИПКОН РАН.

9.5. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.6. Ни одна из сторон КД не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.7. Контроль за исполнением КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением КД осуществляют члены Профкома и Работодатель.

Стороны осуществляют контроль на всех уровнях и не реже одного раза в год подводят итоги выполнения условий КД и информируют о результатах трудовой коллектив.

9.8. Стороны КД обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации настоящего КД.

9.9. Стороны, подписавшие настоящий КД, несут ответственность за нарушение или невыполнение КД в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового КД за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- двух месяцев при заключении нового КД;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в действующий КД.

9.12. Настоящий КД составлен и подписан Сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью

25 (двадцать пять) листов



Директор ИГКОН РАН

А.В.Шляпин

канд. техн. наук

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института проблем комплексного освоения недр
им. академика Н.В.Мельникова Российской академии наук
на 2026-2029 гг.

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол №1 от
04 марта 2026 г.

От работодателя:
Директор ИПКОН РАН
канд.техн.наук



А.В.Шляпин


4 марта 2026 года

От работников:
Председатель профкома ИПКОН РАН
канд.техн.наук



А.Г.Красавин


4 марта 2026 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ *574* от *17.03.2026* г.

1. На л. 7, п. 2.9, подп. 3 заменить понятие «профессиональная подготовка, повышение квалификации» на «подготовка и дополнительное профессиональное образование» согласно ст. 21, ст. 187, ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. На л. 13, п. 4.12 изложить в следующей редакции:

«Ответственность за своевременное перечисление заработной платы на счета работников несет работодатель».

3. На л. 13, п. 4.12 изложить в следующей редакции:

«Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с выплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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».

4. Согласно Федеральному закону от 25.11.2013 г. № 317-ФЗ на л. 17, п. 5.4.13 в разделе «Охрана труда» исключить слово «обследование».

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью

2 (два) листа

Директор ИПКОН РАН

канд.техн.наук



А.В.Щепилин

