

От работодателя:

Директор ИСМАН  
чл.-корр. РАН, д.т.н.  
М.И. Алымов



(подпись)

От работников:

Председатель  
ППО ГМПР ИСМАН, д.т.н.  
В.А. Горшков



(подпись)

23 июля 2018 г.



(печать)

23 июля 2018 г.



(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института структурной макрокинетики  
и проблем материаловедения им. А.Г. Мержанова  
Российской академии наук (ИСМАН)

на 2018 – 2021 годы

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения науки, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде, а также межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций от 11.12.2015 года. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного представителя - директора ИСМАН (далее также – Институт, Работодатель) чл.-корр. РАН, д.т.н. Алымова М.И.

Работники в лице уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации - ППО ГМПР ИСМАН (далее Профком) д.т.н. Горшкова В.А.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и другим вопросам, определенным сторонами, дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

1.3. Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения на принципах:

- соблюдения норм законодательства,
- полномочности представителей сторон,
- реальности обеспечения принимаемых обязательств,
- гласности и открытости Профкома и работодателя.

1.4. Настоящий Договор распространяется на всех работников Института.

1.5. Фонд материального обеспечения для выполнения данного коллективного договора формируется из: бюджета профсоюзной организации (Профбюджета) и средств, остающихся в распоряжении Института после уплаты налогов (далее Прибыль).

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует (до заключения нового коллективного договора) в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ). По

истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.8. Один экземпляр полного текста коллективного договора хранится в канцелярии Института, другой – в Профкоме, также текст размещен в открытом доступе на официальном сайте ИСМАН в сети Интернет. Третий экземпляр передается в государственный орган по труду, осуществляющий государственную регистрацию настоящего Договора.

## **Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда**

К основным формам участия Профкома от имени работников Института в деятельности Института относятся:

2.1. Получение Профкомом информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

2.1.1. Реорганизация, реформирование, ликвидация Института, предусматривающая высвобождение работников и изменение условий их труда.

2.1.2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, в том числе через докторантуру, аспирантуру.

2.1.3. Предоставление ежемесячно информации о средней заработной плате в Институте.

2.1.4. Контроль за доходами и расходами организации, в том числе приносящей доход деятельностью, арендой помещений Института в части распределения прибыли.

2.1.5. Участие представителей Профкома в заседаниях Ученого совета, в работе конкурсных комиссий, в составе аттестационных и других комиссий, занимающихся трудовыми и социальными вопросами работников.

## **Раздел 3. Оплата и нормирование труда, материальное стимулирование**

В области оплаты и нормирования труда стороны договорились:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Информировать Профком и работников Института об изменениях в тарифной системе оплаты труда.

3.1.2. Работникам Института, привлекаемым к работе в праздничные дни, оплачивать работу в размере двойной тарифной ставки согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Производить выплаты заработной платы работникам Института 2 раза в месяц 5-го и 20-го числа при условии своевременного поступления бюджетного финансирования. Заработную плату перечислять на лицевой счет работников в банк, обслуживающий деятельность Института.

3.1.4. Поддерживать создание на базе Института дочерних предприятий, способных решить проблему финансирования и занятости, заключая с ними договоры. Информировать Профком о деятельности созданных при участии Института коммерческих структур.

3.1.5. При достижении работником Института пенсионного возраста, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, выплачивать единовременное вознаграждение за счет средств Прибыли (при наличии) в размере: 5000 рублей – при стаже работы в Институте более 10 лет, 3000 рублей – менее 10 лет, но не менее 1 года.

3.1.6. Оказывать работникам (одному из членов семьи) при стаже работы в Институте более 3 лет материальную помощь в размере 5000 рублей по случаю вступления в брак (впервые) за счет средств Прибыли (при наличии). Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты вступления в брак.

3.1.7. Оказывать работникам при стаже работы в Институте более 3 лет материальную помощь в размере 10000 рублей по случаю рождения ребенка за счет средств Прибыли (при наличии). Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты рождения ребенка.

3.1.8. По желанию работника работодатель обязан предоставить дополнительный краткосрочный отпуск без оплаты в случаях:

- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дед, бабушка);
- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка.

3.1.9. Производить выплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.10. При нахождении работника Института на территории РФ в служебной командировке, финансируемой из средств, полученных от приносящей доход деятельности (из средств выполняемых договоров по НИР и НИОКР) или за счет средств Прибыли, установить компенсацию следующих расходов: суточные по России – 700 руб., проживание в гостинице на одного человека за сутки – не более 2500 руб. При направлении сотрудника в командировку на территории РФ за счет средств бюджета (субсидии, программы Президиума РАН, гранты, полученные Институтом), доплата за проживание в гостинице сверх установленных норм может быть произведена, при финансовой возможности Института, необходимости и обоснованности, из средств Прибыли (не более 2500 руб. на одного человека за сутки).

### **3.2. Профком обязуется осуществлять контроль:**

3.2.1. За правильностью применения законодательства о труде и заработной плате, действующей в Институте системы оплаты труда.

3.2.2. За работой тарифно-квалификационной комиссии по присвоению разряда работникам.

3.2.3. За правильностью применения жилищного законодательства РФ.

### **3.3. Работники обязуются:**

Соблюдать установленный в Институте режим труда, требования трудовой дисциплины. Работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения непосредственного руководителя, заместителей директора, директора или исполняющих их обязанности, использовать все время для производительного труда. Беречь технику, оборудование, приборы, помещения, здания, не допускать их порчи. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место.

Использовать средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения (в том числе оборудование, компьютер, доступ к сети Интернет, электронной почте и иным ресурсам), иное имущество Института исключительно в служебных целях для выполнения своих трудовых обязанностей и только для служебной деятельности.

Соблюдать действующие в Институте инструкции, положения и иные локальные нормативные акты.

Не совершать действий, в том числе публичных высказываний в письменном и устном виде, наносящих ущерб репутации Института, чести и достоинству других

работников. Не совершать действий, связанных с нанесением физического и морального вреда работникам Института, соблюдать общепринятые этические нормы. Соблюдать конфиденциальность и служебную тайну, не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Соблюдать пропускной режим.

В случае отсутствия работника на работе без уважительных причин до и после обеденного перерыва часы перерыва не прерывают период отсутствия, время отсутствия работника до и после обеденного перерыва суммируется, при этом, обеденный перерыв не включается во время отсутствия работника на работе.

**3.4. Работодатель обязуется** поддерживать в рабочем состоянии здания, помещения и рабочие места, следить за температурным режимом рабочих мест: создать нормальные условия работы работников на местах в соответствии с ТК РФ и требованиями охраны труда.

**3.5. Нормы расходования средств на прием и обслуживание иностранных делегаций и отдельных лиц, оплачиваемых за счет средств от приносящей доход деятельности (оставшихся после уплаты налогов).**

**3.5.1.** Оплата проживания членов иностранной делегации и отдельных лиц – не более стоимости однокомнатного (одноместного, стандартного) номера.

**3.5.2.** Расходы на организацию питания (завтраков, обедов и ужинов) членов иностранной делегации и отдельных лиц, переводчиков и сопровождающих лиц могут составлять не более **2000** рублей в сутки на одного человека. При этом количество сопровождающих лиц не должно превышать 2 человек.

**3.5.3.** Расходы на организацию официального обеда (ужина) могут составлять не более **2500** рублей на одного участника международного мероприятия. Во время официального обеда (ужина), связанного с официальным приемом иностранной делегации и отдельных лиц, количество участников от организации не должно превышать 5 человек.

**3.5.4.** Расходы на буфетное обслуживание во время проведения мероприятий международного сотрудничества, переговоров, мероприятий культурной программы могут составлять не более **100** рублей на одного участника международного мероприятия в сутки.

**3.5.5.** Расходы на проведение мероприятий культурной программы (посещение музеев, театров, концертов и других культурных мероприятий) членов иностранной делегации и

отдельных лиц, переводчиков и сопровождающих лиц могут составлять не более **3000** рублей на одного человека. При этом количество сопровождающих лиц не должно превышать 5 человек.

3.5.6. Расходы на приобретение сувениров (памятных подарков) могут составлять для руководителя иностранной делегации не более **2000** рублей, для членов иностранной делегации – не более **1000** рублей.

#### **Раздел 4. Охрана труда, социальное страхование и медицинское обслуживание.**

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Обеспечить подразделения Института медицинскими аптечками для оказания первой помощи.

4.1.2. Обеспечить помещением для оказания первой доврачебной помощи работникам Института.

4.1.3. В соответствии со статьями 146, 147 действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) сотрудникам всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах которых по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) / аттестации рабочих мест (АРМ) признаны вредными (класс условий труда - 3.1; 3.2; 3.3; 3.4) или опасными (класс условий труда - 4), устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, без учета включенной в оклад доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук (на основании письма ФЭУ РАН от 19.09.2013 г. № 10115-7324/1251-11).

Повышенная оплата труда за работу во вредных условиях труда начисляется из расчета за фактически отработанное время в этих условиях.

4.1.4. Предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня назначаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 117 ТК РФ работникам всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (ВУТ) 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за каждый отработанный год.

Независимо от штатной единицы занимаемой должности работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда полагается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 (Семи) календарных дней с оплатой согласно штатному расписанию пропорционально штатной единице занимаемой должности. Работникам,

занятым на неполную ставку (но не менее 50% рабочего времени) во вредных условиях труда предоставление дополнительного отпуска сохраняется в таком объеме только до окончания срока действия ранее проведенной аттестации рабочих мест (АРМ).

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Полный дополнительный отпуск согласно списку, предоставляется сотрудникам Института, если они в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ работникам всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

При назначении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня рабочим и инженерно-техническим работникам в счет времени, проработанного во вредных условиях труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной профессии или должности.

Размеры и объем гарантий и компенсаций, предоставляемых сотрудникам, на рабочих местах которых по результатам АРМ по условиям труда/СОУТ установлены ВУТ (в том числе класс условий труда 3.1; 3.2), сохраняются до окончания срока действия проведенной АРМ/СОУТ или до проведения внеплановой СОУТ.

Все вопросы, связанные с предоставлением размеров, объема гарантий и компенсаций, решаются Работодателем в установленном законодательством РФ порядке в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ (в пределах сметы Фонда материального обеспечения).

4.1.5. Обеспечить работников Института в соответствии с условиями труда в полном объеме необходимой спецодеждой, спецобувью, мылом, перчатками и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) с имеющимся сертификатом соответствия (ст. 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с внесенными изменениями). Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, а также за правильностью применения СИЗ. Институт обязуется обеспечивать работников средствами защиты сверх установленных норм, если это необходимо по условиям труда.

4.1.6. Обеспечивать периодические обучения по охране труда и проводить проверку знаний.



4.1.7. Обеспечить все виды профессий и работ Института, инструкциями по охране труда. Для вновь поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований по охране труда.

4.1.8. Обеспечить проведение обязательного предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу (статьи 212, 213 ТК РФ) и периодические медицинские осмотры сотрудников, работающих во вредных условиях труда, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 302-н от 12.04.2011 г. и иным законодательством Российской Федерации.

4.1.9. Своевременно давать сведения о пострадавших от несчастных случаев, приведших к тяжелым последствиям, для возмещения ущерба в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе ст. 227-231 ТК РФ).

4.1.10. Продолжить проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда (в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. с дополнениями). Предусмотреть средства на реализацию мероприятий по улучшению безопасных условий и охраны труда, в том числе на реализацию мероприятий по результатам СОУТ. Обеспечивать информирование работников о результатах проведенной СОУТ на рабочих местах, размещая на сайте Института сводные данные о результатах СОУТ и перечень мероприятий по улучшению условий охраны труда работников, на рабочих местах которых она проводилась.

4.1.11. Руководитель службы охраны труда подает списки работников, работающих во ВУТ (согласно результатам, проведенной СОУТ) в отдел кадров для предоставления гарантий и компенсаций согласно статьям ТК РФ.

4.1.12. В пределах утвержденной сметы из средств Прибыли компенсировать не менее 30 % от стоимости путевок наиболее нуждающимся и внесшим наибольший трудовой вклад в развитие Института работникам и их детям в возрасте до 14 лет включительно.

Компенсировать работникам Института оплату в размере 30 % стоимости оздоровительных мероприятий в Отделении восстановительного лечения (ОВЛ).

Максимальная сумма компенсации на сотрудника отдельно, на детей отдельно не должна превышать 10000 руб.

Предоставление компенсаций – не чаще одного раза в два года. В особых случаях (медицинские показания) срок предоставления компенсаций может быть сокращен. Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты окончания получения услуг.

Для получения компенсации работник предоставляет на себя и ребенка отдельно следующие документы:

заявление о частичной компенсации расходов; 2) договор на приобретение и оплату стоимости путевки; 3) платежные документы, подтверждающие оплату работником стоимости путевки (кассовый чек, квитанция); 4) отрывной талон к путевке.

4.1.13. В случае смерти работника Института или его близких родственников, оплачивать расходы на ритуальные услуги в пределах сметы из средств Прибыли:

- при стаже работы более 1 года, но менее 10 лет в размере не менее 5000 рублей;
- при стаже работы более 10 лет в размере не менее 10000 рублей.

4.1.14. Выделять служебный транспорт Института для поездок в выходные дни за пределы г. Черноголовки (г. Москва, Московская область) сотрудникам Института в связи с состоянием здоровья сотрудников и необходимостью оказания им медицинской помощи в нерабочие дни, а также с проведением ППО ГМПР ИСМАН общественных мероприятий, указанных в Коллективном договоре. Оплату труда водителя производить согласно трудовому законодательству из внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Института после уплаты налогов и при наличии средств. Оплата бензина из средств заказчика.

4.1.15. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.1.16. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (ст. 372 ТК РФ).

4.1.17. В случае установления ненормированного рабочего дня предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за ненормированный рабочий день согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 11.12.02 г. № 884, ст. 119 ТК РФ.

4.1.18. Некоторые категории работников, в том числе водители и работники охраны Института, могут привлекаться к работе в ночное время. Также указанные категории могут привлекаться к работе по сменам.

#### **4.2 Работник обязуется:**

4.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

4.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

4.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

4.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

4.2.6. Проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

## **Раздел 5. Оказание материальной помощи, работа с молодежью**

### **Работодатель и Профком совместно обязуются:**

5.1. Ежегодно составлять совместную смету Фонда материального обеспечения.

5.2. Оказывать материальную помощь нуждающимся работникам. Оплачивать 1/3 стоимости лекарств и медицинского диагностирования по направлению врача, зубопротезирования, но не более 4000 рублей в год на одного работника (в пределах сметы Фонда материального обеспечения).

Для получения компенсации необходимо предоставить в Профком ИСМАН пакет документов, включающий:

- заявление от работника о компенсации;
- рецепты, заполненные врачом;
- чеки или платежные квитанции, подтверждающие факт произведения оплаты.

Полный пакет документов должен быть подан в течение 3 месяцев после приобретения лекарственных средств или оплаты медицинского диагностирования.

5.3. При выделении каких-либо льгот (путевок и т.д.) работникам при прочих равных условиях учитывать их трудовой вклад в работу Института и участие в общественной жизни Института.

5.4. В исключительных случаях, связанных с тяжелыми заболеваниями, оказывать целевую денежную материальную помощь работникам без учета 4000 руб. п. 5.2.

5.5. В своей работе Профком обязуется привлекать молодежь к активной общественной деятельности в Институте.

5.6. Следующие направления являются приоритетными при реализации молодежной политики в Институте:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;
- содействие 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.

## **Раздел 6. Культурно-воспитательная, спортивно-массовая и общественная работа**

### **Работодатель и Профком обязуются:**

6.1. В пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения производить частично оплату транспорта и билетов для коллективных поездок работников Института на спектакли, экскурсии и другие мероприятия.

6.2. Финансировать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения приобретение новогодних подарков детям работников Института в возрасте до 14 лет включительно и билетов на новогодние детские представления в г. Москве и Московской области.

6.3. Финансировать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения в согласованных с Профкомом объемах и оказывать Профкому содействие в организации культурных и спортивных мероприятий, Новогоднего и других вечеров отдыха работников.

6.4. Финансировать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения приобретение билетов на новогодние представления работникам Института (членам профсоюза) в г. Черноголовке или их компенсацию за пределами г. Черноголовки для детей в возрасте от 1 до 14 лет и внуков (при наличии средств).

6.5. Финансировать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения в согласованных с Профкомом объемах посещение бассейна и молодежно-спортивных мероприятий. Приобретать спортивный инвентарь.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377, гл. 58 ТК РФ).

7.2. Институт обязуется своевременно ежемесячно перечислять профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

## **Раздел 8. Заключительные положения**

### **Работодатель и работники совместно обязуются:**

8.1. Выполнять положения настоящего Договора.

8.2. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются по решению комиссии из представителей сторон Работодателя и Работников в порядке, установленном для его заключения.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется по запросу Профкома ежегодно информировать его о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.