

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
НА 2003 - 2005 ГОДЫ
Продлено на 2006-2008**

(с изм., внесенными письмом Роструда от 07.02.2006 N 311-ТЗ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в организациях, подведомственных Российской академии наук.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице Совета Профсоюза работников РАН - их представителя;
- работодатель в лице Президиума Российской академии наук (далее - Президиум РАН) - его представителя.

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их уставными документами.

Участником Соглашения является Министерство промышленности, науки и технологий Российской Федерации, которое осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Министерстве промышленности, науки и технологий Российской Федерации.

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

1.4. Положения Соглашения являются обязательными для всех организаций РАН и должны быть учтены при заключении коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Условия коллективных договоров организаций РАН не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 2003 - 2005 годы и действует с 1 января 2003 года по 31 декабря 2005 года.

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

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

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

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

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

1.10. Совет Профсоюза работников РАН, Советы региональных (территориальных) организаций Профсоюза, профсоюзные организации региональных научных центров, первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций РАН при разработке и заключении коллективных договоров и отраслевых соглашений (на региональном и территориальном уровнях социального партнерства).

1.11. Президиум РАН в семидневный срок со дня подписания Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в месячный срок публикует

информацию о подписании Соглашения в газете "Поиск", обеспечивает издание текста настоящего Соглашения и осуществляет его рассылку в организации РАН.

1.12. Компенсацию расходов участников коллективных переговоров по Соглашению, в т.ч. командировочные расходы, осуществляет Президиум РАН. Оплату услуг приглашаемых специалистов, экспертов производит приглашающая сторона.

2. Социальное партнерство в сфере труда

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

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

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

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

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

2.4. Стороны и участник Соглашения договорились:

- проводить консультации при подготовке предложений к проекту Федерального бюджета на очередной год;
- обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников организаций РАН;
- для проведения консультаций по подготовке проекта Соглашения создать комиссии в Российской академии наук, профсоюзе работников РАН и Министерстве промышленности, науки и технологий Российской Федерации.

2.5. Право работников на участие в управлении в системе РАН осуществляется Советом Профсоюза работников РАН, первичными профсоюзными организациями и их объединениями и регулируется трудовым законодательством, уставом РАН и другими учредительными документами.

К основным формам участия работников в управлении организаций РАН относятся:

- учет мнения Совета Профсоюза работников РАН, первичных профсоюзных организаций и их объединений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами;
- учет мнения Совета Профсоюза работников РАН по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников организаций РАН при принятии Президиумом РАН постановлений и распоряжений.

Принятие постановлений и распоряжений президиумами региональных отделений, научных центров и локальных нормативных актов в организациях РАН по вопросам социально-трудовых и иных предусмотренных действующим законодательством отношений осуществляется с учетом мнения соответствующих организаций Профсоюза работников РАН.

Постановления и распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;

- получение Советом Профсоюза работников РАН, представителями профсоюзных организаций и их объединений информации от работодателей по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
- доходов и расходов организации, в т.ч. связанных с предпринимательской деятельностью;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективными договорами;
- участие представителей Профсоюза работников РАН в заседаниях Президиума РАН, президиумов региональных отделений и региональных научных центров, заседаниях Бюро профильных отделений РАН;
- участие представителей Профсоюза в работе общих собраний Российской академии наук, региональных отделений и региональных научных центров; в научных организациях - в заседаниях ученого совета;
- участие представителей выборных профсоюзных органов в заседаниях дирекции научных организаций РАН, в работе конкурсных комиссий, в составе аттестационных комиссий;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений.

2.6. Права работников организаций РАН на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, локальными нормативными правовыми актами и коллективными договорами.

3. Трудовые и экономические отношения

3.1. Для достижения общей цели - повышения уровня жизни работников организаций РАН, преодоления кадрового кризиса, повышения эффективности работы, социально-экономического развития организаций РАН, стороны и участник Соглашения договорились:

3.1.1. Добиваться роста объема средств (инвестиций), выделяемых из федерального бюджета на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок гражданского назначения, путем внесения предложений и необходимых обоснований о повышении размеров средств, выделяемых по соответствующему разделу бюджета, сверх минимальных размеров, предусмотренных приложением к протоколу совместного заседания Совета Безопасности Российской Федерации, Президиума Государственного Совета Российской Федерации и Совета при Президенте Российской Федерации по науке и высоким технологиям от 20 марта 2002 года, с целью поэтапного выхода до уровня, установленного Федеральным законом "О науке и государственной научно-технической политике".

3.1.2. Принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала организаций РАН, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Разрабатывать и вносить в Правительство Российской Федерации предложения по увеличению минимальной тарифной ставки оплаты труда работникам РАН до размера прожиточного минимума.

3.2.2. Подготовить предложения в Правительство Российской Федерации и Совет при Президенте Российской Федерации по науке и высоким технологиям по вопросу повышения пенсионного обеспечения работников организаций РАН.

3.2.3. Устанавливать нормативную численность работников организаций РАН и фонд заработной платы по согласованию с Профсоюзом работников РАН.

3.3. Президиум РАН:

3.3.1. Защищает интересы организаций РАН в федеральных органах исполнительной и представительной власти по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных фондов, жилого фонда, других социально-бытовых объектов, построенных за счет средств федерального бюджета и РАН, с целью создания благоприятных условий по выполнению организациями РАН научных программ, а также другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.

3.3.2. Подготавливает предложения в Правительство Российской Федерации по вопросам государственной поддержки науки, развития социальной сферы и повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и социальной защиты работников организаций РАН.

3.3.3. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах организаций РАН.

3.3.4. Систематически информирует Совет Профсоюза работников РАН о финансовом положении РАН.

3.3.5. Предлагает руководителям региональных отделений, региональных научных центров, организаций РАН предоставлять профсоюзным организациям информацию о финансовом положении, распределении средств по подразделениям организации, об участии организации в создании различных коммерческих структур, а также сдаче объектов РАН в аренду.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников организаций РАН осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

4.2. Заработная плата работников организаций РАН, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствии с квалификацией работников организаций РАН обеспечивается бюджетным финансированием на основании Федерального закона "О федеральном бюджете" по нормативам, ежегодно устанавливаемым Президиумом РАН с учетом мнения Совета Профсоюза работников РАН.

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

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

4.3. Стороны и участник Соглашения принимают участие в разработке и совершенствовании системы оплаты труда работников организаций РАН.

4.4. Стороны Соглашения договорились:

- в приложении к Постановлению Президиума РАН о бюджетном финансировании организаций РАН на очередной год ежегодно устанавливать рекомендуемые уровни оплаты труда научных работников организаций РАН, не имеющих ученой степени, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, других категорий работников;

- добиваться от Правительства Российской Федерации повышения заработной платы, стипендий и других выплат работникам организаций РАН, а также своевременной их индексации в связи с инфляцией;

- добиваться увеличения доплат за ученую степень кандидата и доктора наук по сравнению с доплатами, предусмотренными Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.01.2003 N 4;

- разработать и утвердить рекомендации по установлению доплат стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работникам различных категорий.

4.5. Для работников предприятий РАН система оплаты и стимулирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами предприятий, трудовыми договорами.

4.6. Президиум РАН с участием Совета Профсоюза работников РАН разрабатывает отраслевые методические материалы по условиям оплаты труда, тарифно-квалификационные требования и характеристики.

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

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

В случае нарушения установленных сроков перечисления бюджетных средств в РАН Президиум РАН принимает незамедлительные меры по их перечислению.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив об этом работодателя в письменной форме, имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за весь период задержки заработной платы.

Не допускается приостановка работы по данным основаниям в случаях, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

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

4.10. Премирование работников организаций РАН за высокие достижения в научно-исследовательской работе, большой личный вклад и содействие в развитии фундаментальной науки осуществляется в порядке и на условиях, устанавливаемых положениями о премировании, разрабатываемых в организациях на основе Типового положения и фиксируемых в коллективных договорах.

4.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

4.12. Конкретные размеры повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; размеры доплат при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и других случаях предусматриваются коллективными договорами.

Во всех случаях размеры повышения заработной платы и доплаты не могут быть ниже установленных законом и иными нормативными правовыми актами.

4.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% от средней заработной платы работника.

5. Охрана труда

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

5.2. Президиум РАН в целях улучшения условий труда, обеспечения его безопасности и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

- обеспечивает ежегодное проведение анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний и публикацию в печати сведений о производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, произошедших в организациях РАН;

- осуществляет в 2003 году разработку Целевой отраслевой программы по улучшению условий и охраны труда в организациях РАН и предусматривает с 2004 года ее финансирование;

- осуществляет информационное обеспечение организаций РАН о выходе в свет новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, изменениях и дополнениях к ним;

- оказывает помощь организациям РАН в подготовке комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организаций;

- оказывает помощь организациям РАН в проведении обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, аттестации рабочих мест по условиям труда;
- обеспечивает ведомственный контроль за соблюдением законодательства об охране труда организациями РАН и координацию деятельности служб охраны труда региональных отделений, научных центров и организаций РАН;
- принимает меры по усилению ведомственного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

При этом руководители организаций РАН с численностью работающих 100 и более человек создают службу охраны труда или вводят в штатное расписание должность специалиста по охране труда, вплоть до главного специалиста. В других организациях исполнение обязанностей специалиста по охране труда может быть возложено на лицо, прошедшее обучение и проверку знаний по охране труда в установленном порядке.

5.3. Стороны предлагают организациям РАН предусматривать в коллективных договорах:

- объем выделяемых средств и сроки выполнения мероприятий по охране труда фиксировать в ежегодно принимаемых соглашениях, утверждаемых администрацией и профкомом организации;
- компенсацию затрат, связанных с лечением и реабилитацией работников, получивших производственные травмы или профессиональные заболевания;
- выплату единовременного пособия семьям пенсионеров - бывших работников организации, умерших вследствие полученного трудового увечья или профзаболевания при исполнении им трудовых обязанностей;
- возможность выплачивать единовременное пособие родственникам умершего работника РАН, при наличии средств на эти цели.

5.4. Руководитель организации РАН:

- обеспечивает безопасные условия труда работникам в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством, а также коллективным договором или соглашением по охране труда;
- организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов, обеспечивает своевременное проведение инструктажей работников по охране труда;
- организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также лиц моложе 18 лет за счет средств работодателя;
- обеспечивает работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, предусмотренными типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными Минтрудом России, а также выдачу работникам молока, лечебно-профилактического питания, моющих и дезинфицирующих средств в случаях, предусмотренных законодательством;
- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает правовую защиту интересов работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- обеспечивает приобретение комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.5. Стороны Соглашения:

- подготавливают предложения в федеральные органы власти по внесению изменений и дополнений в нормативные акты по вопросам льготного пенсионного обеспечения, предоставления дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня и других видов льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, включая медицинских работников лечебных организаций РАН.

5.6. Совет Профсоюза работников РАН:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников организаций РАН в области охраны труда, соблюдением руководителями организаций законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда;

- анализирует состояние условий и охраны труда в организациях РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносит соответствующие предложения в Президиум РАН, органы законодательной и исполнительной власти;

- подготавливает предложения в органы законодательной и исполнительной власти об использовании средств, отчисляемых организациями РАН в Фонд обязательного медицинского страхования, на нужды медицинских учреждений РАН, а также для обеспечения работников РАН медикаментами и частичной оплаты дорогостоящих операций и обследований;

- подготавливает предложения в Правительство Российской Федерации и Трехстороннюю комиссию по перечням производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В необходимых случаях согласовывает предложения Президиума РАН по документам, связанным с охраной труда и техникой безопасности, с радиационной и экологической безопасностью и др.

6. Режим труда и отдыха

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

6.1. Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и предусматривает:

продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

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

6.3. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность) определяется по соглашению сторон - работником и работодателем, который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

6.4. Сменная работа в организациях РАН может вводиться в тех случаях, когда длительность эксперимента, технологического и (или) производственного процессов превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования научного оборудования и приборов.

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

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.5. Для работников организаций РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Подготовка предложений по перечню работ и профессий в организациях РАН, дающих право на установление сокращенного рабочего дня, и представление их в Минтруд России обеспечивается Президиумом РАН с учетом мнения Совета Профсоюза работников РАН.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидатам наук - 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. N 949.

6.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

6.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах выплату из прибыли, полученной от предпринимательской деятельности, единовременного пособия (материальной помощи) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.13. Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором. Продолжительность отпуска в этих случаях определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.14. Руководитель организации РАН в установленном законодательством порядке:

- на основании решений комиссии социального страхования приобретает и оплачивает частично или полностью путевки штатным работникам и членам их семей на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и собственных средств. Порядок и размеры компенсации стоимости путевок на лечение (отдых) определяются нормативными документами Фонда социального страхования Российской Федерации и коллективным договором;

- выделяет, при наличии возможностей, имущество и средства на хозяйственное содержание и обеспечение деятельности оздоровительных, культурно-просветительских и физкультурно-спортивных организаций, в том числе детских, частично оплачивает стоимость путевок, абонементов в эти организации, а также финансирование, необходимое для занятий физической культурой, в том числе проведения физкультурно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий в течение трудового дня.

6.15. Профсоюз работников РАН и его организации содействуют организации и проведению физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы среди сотрудников организаций РАН и членов их семей и, при наличии возможностей, выделяют на эти цели средства из профсоюзного бюджета.

7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Стороны Соглашения:

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

7.1.2. Учитывая, что имущественный комплекс социальной сферы организаций РАН, земли, на которых он расположен, включая жилищный фонд и иные объекты социальной инфраструктуры на территории академгородков, в иных населенных пунктах, детские оздоровительные лагеря служат интересам и удовлетворению потребностей работников организаций РАН, являются материальной базой для реализации социальных программ, защищают интересы работников организаций РАН и трудовых коллективов в случае неправомерного изъятия местными органами власти жилой площади и других социально-бытовых объектов, построенных за счет средств РАН.

7.2. Президиум РАН, президиумы региональных отделений и региональных научных центров РАН:

7.2.1. При реструктуризации или ликвидации организаций РАН, в том числе входящих в инфраструктуру (жилищный фонд, гостиницы, общежития, автобазы, лечебно-профилактические учреждения, детские оздоровительные лагеря, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения и другие объекты социальной сферы), проводят переговоры с соответствующими выборными профсоюзными органами по достижению приемлемых решений, обеспечивающих защиту и соблюдение интересов работников организаций РАН.

7.2.2. Изыскивают средства на проведение финальных соревнований ежегодных академиад среди сборных коллективов региональных научных центров РАН и на участие лучших спортсменов РАН в финале спартакиады трудящихся Российской Федерации.

Осуществляют, при наличии возможностей, финансовую поддержку деятельности общественной организации ФСО "Наука" по внедрению массовых форм физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в организациях РАН.

7.3. Стороны Соглашения считают необходимым:

7.3.1. Обеспечивать за счет прибыли, полученной от предпринимательской деятельности, социальную поддержку работников организаций РАН, в том числе в виде:

- предоставления дополнительных гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, если они предусмотрены коллективным договором;
- оказания материальной поддержки кадровым работникам.

7.3.2. Добиваться льготного налогообложения средств, направляемых для социальной поддержки работников РАН всех уровней (центральный, региональный и организаций РАН).

7.3.3. Добиваться увеличения средств, выделяемых на жилищное строительство, из средств бюджетов всех уровней и прибыли от предпринимательской деятельности.

7.3.4. Принимать меры к укреплению организаций социальной сферы РАН и улучшению их финансирования.

При разработке уставов организаций социальной сферы РАН, формулировании их целей и задач, определении состава обслуживаемого контингента, при назначении руководителей этих организаций работодатель (руководитель организации РАН) во взаимодействии с собственником имущества учитывает мнение соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.3.5. Рекомендовать в региональных соглашениях между работодателями (руководителями организаций РАН), территориальными органами управления и соответствующими профсоюзными органами предусматривать меры по увеличению заработной платы работников организаций социальной сферы РАН до размера не ниже прожиточного минимума в данном регионе, в том числе путем привлечения средств региональных бюджетов.

7.3.6. Содействовать работе с детьми и подростками, развитию образовательной деятельности в организациях РАН.

7.3.7. Инициировать создание при Президиуме РАН Фонда социальной защиты работников организаций РАН, подготовить и согласовать в течение 2003 года "Положение о Фонде" и, определив источники финансирования, принять меры к его финансовому наполнению.

Рекомендовать руководителям региональных отделений и региональных научных центров, организаций РАН создавать Фонды социальной защиты в организациях и учреждениях РАН.

7.3.8. Предусматривать в коллективных договорах отчисление работодателем, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, денежных средств соответствующим первичным профсоюзным организациям на проведение в коллективах культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

7.3.9. Рекомендовать работодателям (руководителям организаций РАН) в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах имеющихся средств:

- оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам;
- производить частичную компенсацию удорожания стоимости питания в ведомственных столовых, а также проезда к месту работы;
- сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев;
- оказывать финансовую поддержку многодетным семьям;
- предоставлять работникам организаций РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3-х дней сверх установленных законодательством в следующих случаях: рождение ребенка, смерть члена семьи, наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего школьного возраста (1 - 4 класс);
- предоставлять ветеранам труда организации от 3-х до 6 дней дополнительного оплачиваемого отпуска;
- осуществлять на основании совместного решения администрации и соответствующего профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации РАН, распределение нового и высвобождающегося жилья, средств на приобретение жилья, принятие решения о покупке жилья работникам организаций РАН за счет средств, выделенных организации РАН на эти цели;
- гарантировать кадровым работникам организаций РАН, уволенным по сокращению численности или штата и уволенным в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, сохранение очереди на получение жилья в течение 3-х лет, сохранение за пенсионерами РАН права на медицинское обслуживание в медицинских организациях РАН.

8. Обеспечение занятости работников

8.1. Президиум РАН и руководители организаций РАН воздерживаются от принятия решений о массовых сокращениях работников, принимают меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

8.2. Президиум РАН в случае принятия решения о массовом сокращении работников РАН письменно уведомляет об этом Совет Профсоюза работников РАН не позднее чем за 3 месяца.

По соглашению сторон критерием массового высвобождения считается сокращение работников РАН на 5 и более процентов в течение года.

8.3. Порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, устанавливается коллективным договором.

8.4. Руководитель организации РАН:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.4.2. При угрозе массовых увольнений принимает с учетом мнения выборного профсоюзного органа необходимые меры по трудоустройству высвобождаемых работников, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективными договорами, настоящим Соглашением.

8.4.3. Производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза работников РАН, в связи с сокращением численности или штата работников организации, в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарные взыскания, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации.

8.4.4. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы. Условия предоставления времени для поиска работы предусматриваются коллективным договором.

8.5. Руководители организаций РАН по согласованию с выборным профсоюзным органом:

8.5.1. Могут вводить в организации режим неполного рабочего времени в установленном законом порядке. Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективным договором. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом действующего законодательства.

8.6. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям организаций РАН:

8.6.1. В соответствии с законодательством организовывать переобучение новым профессиям работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штатов.

8.6.2. Способствовать увеличению численности молодежи, ее научному росту, в том числе путем отмены возрастных ограничений на должности заведующих секторов, лабораторий, отделов. Оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций, в том числе, при наличии возможностей, компенсировать расходы, связанные с оформлением диссертационных материалов, публикацией авторефератов и сдачей кандидатских экзаменов. Оплачивать в установленном порядке проживание аспирантов в общежитиях.

9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов

9.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников РАН, коллективными договорами и соглашениями.

9.2. Президиум РАН, президиумы региональных отделений и научных центров РАН, руководители организаций РАН обязуются:

9.2.1. Предоставляют в безвозмездное пользование выборным профсоюзным органам, в том числе центральным и региональным, помещения с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи, а также соответствующие помещения для проведения съездов, конференций, собраний Профсоюза работников РАН.

9.2.2. Содействуют деятельности Профсоюза работников РАН и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников организаций РАН.

9.2.3. Предоставляют членам выборных профсоюзных органов свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.4. Освобождают от работы членов выборных профсоюзных органов на время участия их в работе съездов, конференций, других мероприятий, созываемых Профсоюзом работников РАН, с оплатой среднего заработка на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Командируют представителей региональных профсоюзных организаций для участия в мероприятиях, проводимых Профсоюзом работников РАН совместно с Президиумом РАН, президиумами региональных отделений и научных центров РАН.

Президиум РАН привлекает специалистов Профсоюза работников РАН для выполнения аналитических и организационных работ в интересах РАН с оплатой их труда.

9.2.5. Работодатель (руководитель организации РАН) обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, перечисление их на счет профсоюзной организации учреждения на условиях, определяемых коллективным договором.

9.2.6. В организациях, в которых заключены коллективные договора, работодатель (руководитель организации РАН) по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленном коллективным договором.

9.2.7. Работодатель (руководитель организации РАН) обязуется не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников организаций РАН, избранных на должности председателей профкомов и их заместителей, а также членов выборных профсоюзных органов Советов Профсоюза (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

9.2.8. Работодатель (руководитель организации РАН) вводит в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивает возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых администрацией, представителей выборных профсоюзных органов по их представлению.

9.2.9. Работники выборных профсоюзных органов имеют право получать информацию о расчетах заработной платы работников в случаях возникновения трудовых споров.

9.3. Стороны договорились, что работодатель (руководитель организации РАН), в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, может вводить в штатное расписание должность руководителя выборного профсоюзного органа. Оплата труда производится за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором, но не ниже оплаты труда по ранее занимаемой должности.

9.4. Стороны рекомендуют устанавливать доплату неосвобожденным руководителям выборного профсоюзного органа в размере не менее 50% от должностного оклада по занимаемой должности.

9.5. Работники выборных профсоюзных органов обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, обеспечиваются медицинским обслуживанием в медицинских организациях РАН.

9.6. Совет Профсоюза работников РАН:

9.6.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, предотвращению и устранению социальной напряженности в трудовых коллективах.

Организует методическую и юридическую помощь по заключению коллективных договоров и соглашений в первичных организациях и объединениях. Оказывает практическое содействие в их выполнении.

9.6.2. Содействует проведению экспертиз для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты.

9.6.3. Доводит до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую профсоюзу работников РАН сторонами настоящего Соглашения, содействует в необходимых случаях ее обсуждению в коллективах с последующим обобщением мнений коллективов. Доводит до сведения сторон высказанные мнения.

Проводит мониторинг социально-кадровой обстановки на местах, организует общественное обсуждение вопросов, затрагивающих интересы работников науки.

Регулярно информирует Президиум РАН о принятых решениях Совета профсоюза работников РАН и его президиума, доводит информацию о проделанной профсоюзом работе до коллективов организаций РАН.

Выступает в средствах массовой информации с материалами, направленными на пропаганду научного труда, его значимости в современном цивилизованном обществе.

9.6.4. Участвует в рабочих совещаниях, комиссиях, советах по разработке внутриакадемических документов социально-трудовой направленности, в проведении экспертизы проектов законов и нормативных документов, затрагивающих интересы работников организаций РАН.

9.6.5. Участвует в разработке внутриакадемических нормативных документов, в том числе:

- Положения об аттестации научных работников;
- Положения о стимулирующих надбавках;
- Положения о ненормированном рабочем дне;

- Порядка учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и распределения жилой площади в домах-новостройках и освобождающемся жилым фонде.

9.6.6. Разрабатывает проект Положения о ведомственных знаках отличия в труде, о Почетных грамотах Профсоюза работников РАН.

9.6.7. Осуществляет контроль, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством, способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, страхованию, пенсионному обеспечению.

9.6.8. Способствует приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам и другим слабо защищенным социальным группам работников.

9.6.9. В период действия настоящего Соглашения не организует забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения. В случае нарушения прав сотрудников организаций РАН уведомляет стороны Соглашения об организации коллективных мероприятий. Ответственность за организацию забастовок и других акций протеста устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Контроль сторон за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения со стороны РАН возлагается на главного ученого секретаря Президиума РАН академика В.В. Костюка, со стороны Профсоюза работников РАН на президента Профсоюза работников РАН Т.Л. Рослякова.

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

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

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

11. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение Соглашения

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

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

Президент Профсоюза
работников Российской
академии наук
Т.Л.РОСЛЯКОВА

Президент Российской
академии наук
Ю.С.ОСИПОВ

Заместитель Министра
промышленности, науки
и технологий
Российской Федерации
А.С.КУЛАГИН

Соглашение прошло уведомительную регистрацию. Регистрационный N 4835-ВЯ.

Первый заместитель
Министра труда
и социального развития
Российской Федерации
В.А.ЯНВАРЕВ

20 июня 2003 года
