

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственный  
научный центр Российской Федерации – Институт Теоретической и  
Экспериментальной Физики»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2019 годы

ОДОБРЕН

конференцией работников

ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

От работодателя:

От работников:

Директор

Председатель ППО

ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ»

ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ»

\_\_\_\_\_ В.Ю. Егорычев

\_\_\_\_\_ В.А. Шейнкман

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016

Москва, 2017

Проект Коллективного договора на 2017-2019 годы подготовлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации комиссией из полномочных представителей работодателя и работников федерального государственного бюджетного учреждения «Государственный научный центр Российской Федерации – Институт Теоретической и Экспериментальной Физики», созданной приказом директора Института от 14.09.2016 №502, с изменениями, внесенными приказом от 02.11.2016 № 578, в следующем составе:

От работодателя:

Балакина И.В.

Болтенкова А.С.

Беляков А.В.

Петрова М.М.

Пафнутьева А.А.

От работников:

Шейнкман В.А.

Сопов В.С.

Дроздовский А.А.

СОДЕРЖАНИЕ	стр.
1. Общие положения.....	4
2. Сроки и порядок действия договора.....	4
3. Трудовые отношения.....	6
4. Обеспечение занятости .....	8
5. Оплата труда.....	10
А. Заработная плата .....	10
Б. Выплаты из средств субсидий на выполнение государственного задания, направляемых на оплату труда.....	11
В. Компенсационные выплаты .....	12
Г. Стимулирующие выплаты.....	13
6. Охрана труда.....	16
7. Режим труда и отдыха.....	17
8. Работа с молодежью.....	20
9. Работа с ветеранами.....	21
10. Социальное партнерство в сфере труда.....	22
11. Социальные обязательства .....	24
12. Гарантии прав ППО .....	25
13. Заключительные положения.....	26
Приложение 1 Перечень нормативных актов, использованных при подготовке Коллективного договора.	
Приложение 2 Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт».	
Приложение 3 Положение об оплате труда работников ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт».	
Приложение 4 Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет работникам ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт».	
Приложение 5 Перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	
Приложение 6 Соглашение по охране труда.	
Приложение 7 Перечень помещений и объектов, подлежащих уборке в ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт».	
Приложение 8 Положение о порядке оказания материальной помощи работникам ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт».	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Государственный научный центр Российской Федерации – Институт теоретической и экспериментальной физики (далее – Институт) и заключаемый между работниками и работодателем.

Сторонами, заключившими настоящий КД, являются:

- работодатель – ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» – в лице директора Института;
- работники Института, представленные местной общественной организацией первичной профсоюзной организацией ГНЦ РФ ИТЭФ Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (далее – ППО) в лице ее председателя.

1.2. КД заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами.

1.3. КД распространяется на всех работников Института.

1.4. Для подготовки и заключения КД создается комиссия, состоящая из представителей работников и работодателя (далее – Комиссия). На срок действия КД Комиссии придается статус постоянно действующей. Комиссия готовит проект КД и в дальнейшем проверяет его выполнение в соответствии с согласованным планом работы, по фактам обращения работодателя, отдельных работников, ППО. Информация о работе Комиссии доводится до работников с помощью сайта Института и информационных стендов.

1.5. Все затраты по реализации положений, включенных в КД, осуществляются за счет средств Института и ППО в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

## 2. СРОКИ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Проект КД и протокол разногласий к нему утверждается Комиссией на согласованных условиях в срок, предусмотренный ст. 40 ТК РФ для проведения коллективных переговоров. Вопросы, по которым в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение, вносятся в протокол разногласий.

Проект КД и протокол разногласий к нему рассылается канцелярией Института руководителям структурных подразделений, которые доводят проект КД до сведения работников. Электронная версия проекта КД размещается на официальном сайте Института в сети интернет.

Замечания работников могут быть поданы в письменном виде в канцелярию Института или на электронные адреса членов Комиссии: от работодателя: [balakina@itep.ru](mailto:balakina@itep.ru), от работников: [vl.sopov@gmail.com](mailto:vl.sopov@gmail.com), в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней с момента размещения проекта КД и протокола разногласий на официальном сайте Института.

Одновременно проект КД обсуждается на организованной ППО конференции работников.

Рассмотренный работниками Института проект КД и протокола разногласий подписывается сторонами после доработки Комиссией с учетом поданных замечаний в течение 7 (семи) календарных дней и направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию.

2.2. КД заключается сроком на 3 года. За один календарный месяц до истечения указанного срока действие КД может быть продлено на срок до 3-х лет по соглашению сторон путем внесения изменений в текст коллективного договора в порядке, установленном при заключении настоящего КД.

2.3. В течение срока действия КД в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений в КД проводит Комиссия из полномочных представителей работников и работодателя.

2.4. Уведомительная регистрация изменений и дополнений в КД, а также ознакомление с ними работников производится в порядке, установленном КД для его заключения.

2.5. Итоги выполнения КД ежегодно рассматриваются на конференции работников.

2.6. В случае вступления в силу нормативно-правовых актов, улучшающих положение работников по сравнению с КД, применению подлежат соответствующие нормы вступивших в силу нормативно-правовых актов РФ.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются действующим законодательством, настоящим КД, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.2. При приеме на работу работодатель на основании заявления работника до подписания трудового договора оформляет служебную записку о приеме работника на работу, в которой указываются, в том числе трудовая функция работника, режим рабочего времени, условия оплаты труда, место работы (структурное подразделение), продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков.

Служебная записка согласовывается руководителем структурного подразделения, начальником планово-финансового управления, главным бухгалтером, начальником службы охраны труда, начальником отдела кадров. Работник расписывается в служебной записке об ознакомлении и согласии с указанными условиями труда.

При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами (далее – ЛНА), непосредственно связанными с его трудовой функцией, коллективным договором, провести вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне.
- ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности.

3.3. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) обязательными являются следующие сведения:

- размер должностного оклада работника;
- компенсационные выплаты и дополнительные льготы, связанные с условиями труда;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- режим рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

В трудовых договорах работников, чьи функции связаны с использованием сведений, составляющих государственную, служебную или коммерческую тайну, закрепляется обязанность работника о неразглашении сведений,

охраняемых законом. При работе со сведениями, составляющими государственную тайну, в трудовом договоре указываются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

3.4. Прием на работу в Институт может осуществляться с прохождением испытательного срока в соответствии с ТК РФ.

3.5. Работники Института, относящиеся к квалификационным категориям руководителей, научных работников, специалистов и служащих проходят аттестацию для подтверждения ими соответствия занимаемым должностям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Института. Прием на работу (перевод) на штатные должности, относящиеся к категории «Сфера научных исследований и разработок», осуществляется по конкурсу.

3.6. Работник, заключивший с работодателем договор о полной материальной ответственности (далее – МОЛ), при выявлении недостачи или порчи материальных ценностей несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

При увольнении материально ответственного лица работодатель обязан не позднее последнего рабочего дня работника провести инвентаризацию и передать товарно-материальные ценности по акту МОЛ, принимаемому на должность увольняющегося работника (исполняющему обязанности такого работника).

Последним днем работы МОЛ является день окончательного расчета и выдачи трудовой книжки.

При расторжении трудового договора по инициативе МОЛ в порядке ст. 80 ТК РФ и в случае невозможности завершения инвентаризации до последнего рабочего дня МОЛ (большой остаток товарно-материальных ценностей, болезнь МОЛ, написавшего заявление об увольнении и т.д.) работодатель вправе предложить МОЛ расторгнуть трудовой договор по ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон трудового договора). В соглашении должно быть предусмотрено, что датой увольнения считается день окончания проведения инвентаризации с участием увольняющегося МОЛ.

В случае отказа МОЛ от расторжения трудового договора по соглашению сторон - трудовой договор расторгается в соответствии со ст. 80 ТК РФ, с завершением инвентаризации в отсутствие МОЛ.

В случае выявления недостачи или порчи материальных ценностей по результатам инвентаризации, проведенной с участием МОЛ или оконченной после увольнения МОЛ, работодатель вправе обратиться в суд с иском о

возмещении причиненного ущерба в течение года со дня его обнаружения в порядке ст. 392 ТК РФ.

3.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы, как в Институте, так и у другого работодателя. Не допускается совместительство на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с теми же условиями труда.

#### 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны считают, что сохранение рабочих мест основного и вспомогательного персонала является приоритетной задачей на ближайшие годы.

4.2. С этой целью:

4.2.1. Работодатель, Ученый совет и его секции активно содействуют созданию рабочих мест в Институте в рамках программы совместной деятельности, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.12.2012 г. № 2440-р «О программе совместной деятельности организаций, участвующих в пилотном проекте по созданию национального исследовательского центра «Курчатовский институт» на 2013-2017 годы.

4.2.2. Работодатель обязуется продолжить активное взаимодействие с соответствующими подразделениями госкорпорации «Росатом» и иными организациями, выполняя научные работы и исследования в соответствии с их планами.

4.2.3. Работодатель принимает меры по расширению практики заключения договоров с юридическими лицами на выполнение работ по приносящей доход деятельности.

4.3. В случае, когда исчерпаны возможности по сохранению рабочих мест, работодатель принимает решение о сокращении численности или штата работников. В институте сокращение признается массовым, если в течение 60-ти календарных дней предполагается уволить более 50 работников.

4.4. Решение о массовом сокращении численности или штата работников принимается работодателем только в случаях, когда исчерпаны все

возможные меры его недопущения, в том числе с учетом рекомендаций Ученого совета Института, рассмотревшего вопрос о целесообразности и перспективности продолжения работ по одному из направлений научной деятельности Института.

4.5. Работодатель обязуется не менее чем за один календарный месяц до принятия решения о массовом сокращении численности или штата работников:

- приостановить наем новых работников;
- не допускать ликвидации имеющихся вакансий, за исключением вакансий, подлежащих сокращению в связи с изменением структуры Института в соответствии с имеющимися локальными нормативными актами;
- рассмотреть вопрос о вводе режима неполного рабочего времени;
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

4.6. Работодатель обязуется после принятия решения о массовом сокращении численности работников:

- предложить сокращаемым работникам имеющиеся вакансии;
- предоставлять работнику с момента получения им уведомления о предстоящем сокращении не менее 8-ми часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;
- не допускать в течение календарного года увольнения двух работников, являющихся супругами и имеющих несовершеннолетнего ребенка или ребенка-инвалида;
- осуществлять дополнительные выплаты к выходному пособию в размере 0,4 должностного оклада за каждые 10 лет работы в Институте увольняемым работникам, не являющимися пенсионерами, но достигшими возраста 45 и более лет.

4.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением штата, несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации, осуществляется с учетом мотивированного мнения ППО.

4.8. При сокращении численности или штата работников Института ППО обязуется:

- отстаивать права и интересы членов профсоюза в соответствии с законодательством РФ;
- сохранять увольняемых работников на профсоюзном учете до их трудоустройства, оказывать материальную помощь в пределах имеющихся возможностей в течение 6 месяцев после увольнения.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

### А. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

5.1. Оплата труда работников Института осуществляется работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим КД, Положением об оплате труда работников ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» и вытекающими из него локальными нормативными документами.

Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, количества и качества затраченного труда, без ограничения ее максимальной величины;
- обеспечить равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- разрабатывать по согласованию с представительным органом работников меры по поэтапному повышению заработной платы.

5.3. Работодатель устанавливает и фиксирует в Положении об оплате труда конкретные размеры должностных окладов работников по соответствующим должностям и профессиям в пределах средств субсидий на выполнение государственного задания (далее – Субсидии), направляемых на оплату труда.

5.4. Штатное расписание утверждается директором Института, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). ППО предоставляется выписка из штатного расписания с указанием должностей (специальностей, профессий), разрядов, квалификации работников, количества штатных единиц, наименований структурных подразделений и должностных окладов работников.

5.5. Оплата труда работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Институте системой оплаты труда. Трудовой договор предусматривает фиксированный размер должностного оклада, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца в кассе Института. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работника может перечисляться на указанный им счет в банке. По личному заявлению работника заработная плата может перечисляться на счет банковской карты в банк, с которым Институт заключил договор. Расходы по перечислению и документальному оформлению пластиковых карт осуществляются за счет работодателя. Работник по личному заявлению может изменить порядок выплаты заработной платы.

5.7. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

#### Б. ВЫПЛАТЫ ИЗ СРЕДСТВ СУБСИДИЙ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

5.8 За счет средств Субсидий, направляемых на оплату труда, осуществляются выплаты постоянного характера – оплата должностных окладов, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслуга лет).

5.9. Пункт внесен в протокол разногласий.

5.10. Размер должностного оклада директора Института определяется трудовым договором с учетом сложности труда. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Института устанавливается учредителем – НИЦ «Курчатовский институт» в кратности от 1 до 8.

5.11. Пункт внесен в протокол разногласий.

5.12. Стимулирующие выплаты (за исключением выслуги лет) могут выплачиваться как из средств Субсидий, направляемых на оплату труда, так

и за счет средств, полученных Институтом от приносящей доход деятельности.

5.13 - 5.15 Пункты внесены в протокол разногласий.

5.16. Работодатель обязуется обеспечить минимальную начисленную величину заработной платы работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже 60% прожиточного минимума трудоспособного населения в г. Москве (без учета обособленных подразделений Института, находящихся за пределами г. Москвы).

5.16.<sup>1</sup> Устанавливает размер оплаты уборщиков за уборку учрежденческих и производственных помещений Института в соответствии с Приложением № \_\_ к КД.

## В. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.17. Работодатель устанавливает повышенный размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень и объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам Института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в Приложении \_\_ к КД.

В отношении работников, которые по состоянию на 01 января 2014г. трудились во вредных условиях, процентная надбавка к должностному окладу сохраняется в прежнем размере, при сохранении условий труда 3-ей степени опасности, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда.

5.18. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) размер повышения оплаты труда составляет 1,4 должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размер повышения оплаты труда, выполняемого в ночное время выходных и нерабочих праздничных дней, составляет 2,8 должностного оклада, рассчитанного за час работы.

5.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день (согласно сменному графику) оплачивается в двойном размере; в случае предоставления по желанию работника другого дня отдыха работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

5.21. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере почасовой заработной платы.

5.22. Процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с законодательством РФ и ежегодным приказом по Институту.

5.23. Все компенсационные выплаты рассчитываются от должностного оклада.

5.24. Работникам сохраняется средняя заработная плата в периоды:

- прохождения обязательного медицинского обследования;
- повышения квалификации по направлению Института с отрывом от работы;
- иные периоды в соответствии с законодательством РФ.

## Г. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.25. Источником для выплат стимулирующего характера могут являться как средства Субсидий, направляемые на оплату труда, так и средства Института от приносящей доход деятельности.

5.26. Пункт внесен в протокол разногласий.

5.27. В Институте устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (единовременные или выплачиваемые путем установления персонального повышающего коэффициента);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы (выслуга лет);
- стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- выплаты (надбавки) молодым научным работникам, инженерам и специалистам - победителям конкурсов молодых научных и научно-технических работников ФГБУ «ГНЦ РФ ИТЭФ» НИЦ «Курчатовский институт» (на основании Положений о конкурсах и решений жюри, утвержденных приказом по Институту). Данные выплаты могут являться единовременными или выплачиваться путем установления персонального повышающего коэффициента;

- приказами Директора Института могут устанавливаться выплаты за выполнение аварийных и других срочных работ.

- премии – единовременные выплаты стимулирующего характера, которые могут устанавливаться за достижение определенных показателей выполняемой работы (трудовой функции) с учетом следующих критериев:

а) присвоение почетного звания Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;

б) награждение почетными грамотами;

в) получение результатов интеллектуальной деятельности, зарегистрированных и учитываемых в установленном законом порядке;

г) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки;

д) юбилейная дата работника.

5.28. Единовременная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за особый режим работы, связанный с бесперебойной эксплуатацией инженерных систем жизнеобеспечения Института. Выплата может осуществляться как из средств Субсидий, направляемых на оплату труда, так и из средств Института от приносящей доход деятельности.

5.28.<sup>1</sup> Пункт внести в протокол разногласий.

5.29. Работникам, добившимся высоких результатов, вносящих определяющий вклад в выполнение плановых заданий, исполнителям договоров, контрактов, грантов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (далее - ППК) к должностному окладу.

Величина ППК, выплачиваемого непосредственным исполнителям из средств Института от приносящей доход деятельности, предельной величиной не ограничивается.

5.30. Пункт внесен в протокол разногласий.

5.31. Работникам профессиональной квалификационной группы «Сфера научных исследований и разработок», занимающим должности младшего научного сотрудника, научного сотрудника и старшего научного сотрудника, и имеющим ученые степени - устанавливается стимулирующая выплата - ежемесячный ППК за квалификацию из средств Субсидий, направляемых на оплату труда: кандидатам наук – 3000 руб., докторам наук – 7000 руб.

5.32. Работодатель с участием членов Ученого совета Института совместно с ППО обеспечивает в течение первого полугодия 2017 года разработку показателей и критериев эффективности труда, позволяющих обоснованно устанавливать работникам категории «Сфера научных исследований и разработок» соответствующие стимулирующие выплаты.

5.33. Порядок и условия выплат за стаж непрерывной работы устанавливаются «Положением об оплате труда». Выплаты осуществляются ежемесячно из средств Субсидий, направляемых на оплату труда.

5.34. По результатам аттестации и конкурсов молодым специалистам могут устанавливаться стимулирующие выплаты как единовременно, так и путем установления ППК из средств Субсидий, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.35. Единовременные премии могут устанавливаться с учетом критериев, указанных в п. 5.27 КД.

5.36. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников за добросовестный труд – единовременно как из средств Субсидий, так и из средств Института от приносящей доход деятельности.

5.37. Пункт включить в протокол разногласий.

5.38. ППК устанавливается на определенный период в течение календарного года.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в Институте.

6.2. Работодатель с учетом мнения ППО разрабатывает и ежегодно не позднее декабря каждого календарного года утверждает соглашение по охране труда в Институте на следующий календарный год, являющееся приложением к настоящему КД, и обеспечивает его выполнение (Приложение \_\_ к КД).

6.3. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда для чего:

- принимает меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствует работу по охране труда в Институте;
- осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в Институте;
- при приеме на работу проводит вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности; организует обучение, проверку знаний и проведение инструктажей работников по вопросам охраны труда, промышленной и радиационной безопасности;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;
- обеспечивает выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивает стирку спецодежды;
- обеспечивает работников лечебно-профилактическим питанием, молоком и пектино-содержащими продуктами в соответствии с нормативными документами по охране труда;
- информирует работника по его просьбе о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте, о фактическом состоянии этих условий.

6.4. В целях снижения уровня простудных заболеваний и уличного травматизма работодатель обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и территории Института к осенне-зимнему сезону и их

эксплуатацию в этот период в соответствии с требованиями действующих норм и правил.

#### 6.5. ППО:

- проводит разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей, связанных с охраной труда, осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда в Институте;
- осуществляет общественный контроль за созданием безопасных условий труда на рабочих местах;
- совместно с отделом охраны труда разрабатывает и внедряет предложения, имеющие целью улучшить условия труда работников.

#### 6.6. Работники обязуются:

- выполнять требования по охране труда, производственной санитарии, промышленной, радиационной и пожарной безопасности, знать должностные инструкции;
- изучать приемы оказания первой медицинской помощи пострадавшим, правила пользования коллективными и индивидуальными средствами защиты;
- своевременно проходить периодический медицинский осмотр;
- извещать руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени, времени отдыха, графики сменности устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №\_\_ к КД), согласованными с ППО. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

7.2. Продолжительность рабочего времени работников с допустимыми условиями труда – 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается в соответствии с ТК РФ:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

7.3. В отношении работников, которые по состоянию на 01 января 2014 года работали во вредных условиях труда, обеспечивается прежняя продолжительность рабочей недели при подтверждении вредных или опасных условий труда результатами специальной оценки труда. Продолжительность рабочей недели этой категории работников может быть увеличена до 40 часов в неделю при наличии производственной необходимости, с согласия работника, и в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.4. С учетом специфики работы, при наличии письменных обоснований, представленных руководителями структурных подразделений, могут устанавливаться особые режимы работы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При установлении сменного режима работы время приема-передачи смены, не превышающее 20 минут, включается в рабочее время.

При сменной работе, работе в режиме гибкого рабочего времени допускается введение суммированного учета рабочего времени. Учетный период для работников с допустимыми условиями труда – 1 год, для работников с вредными условиями труда – 3 месяца. Учетный период с гибким режимом рабочего времени – 3 месяца.

7.5. Изменение времени начала рабочего дня работника Института, его перевод на гибкий или дистанционный режим работы оформляется приказом директора Института на основании заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения.

В необходимых случаях в соответствии с трудовым законодательством РФ заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

7.6. На основании мотивированного заявления работника, по соглашению между работодателем и работником последнему может устанавливаться неполный рабочий день (неполная рабочая неделя) с оплатой пропорциональной отработанному времени. В этом режиме продолжительность рабочего дня – не менее 4-х часов, независимо от количества рабочих дней в неделе.

7.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Об отпуске работник извещается под роспись не позже, чем за 2 недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее

14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Оставшуюся часть отпуска работник обязан использовать в течение 18 месяцев после окончания календарного года, за который предоставлялся отпуск.

7.8. Работодатель обязан предоставить работнику в течение рабочего года один ежегодный оплачиваемый отпуск (с учетом дополнительных отпусков). Неиспользованные отпуска предоставляются работникам, исходя из финансовых возможностей Института.

7.9. Графики ежегодных отпусков доводятся до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до начала следующего календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеет продолжительность 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется следующим работникам Института: инвалидам, лицам моложе 18 лет и другим категориям работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.12. Работникам, относящимся к категории «Сфера научных исследований и разработок» и имеющим степень кандидата или доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 и 56 календарных дней соответственно.

7.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых отнесены к вредным 2, 3, 4 степени, либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. При расчете величины ежегодного дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда учитывается фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7.14. В соответствии со ст. 115 и 120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском, а также с удлиненным оплачиваемым отпуском (для работников, относящихся к категории «сфера научных исследований и разработок»), с учетом фактически отработанного во вредных условиях труда времени.

7.15. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работникам по их письменным заявлениям, продолжительность такого отпуска определяется соглашением работника и работодателя.

7.16. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.17. ППО:

- обязуется согласовывать графики сменности и графики отпусков сотрудников в установленные законодательством сроки;
- обязуется оказывать консультации работникам по вопросам труда и отдыха;
- рекомендует работникам ежегодно использовать оплачиваемые отпуска.

## 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Стороны осуществляют необходимые меры, способствующие притоку в Институт молодых специалистов, их карьерному росту.

8.2. Работодатель ежегодно проводит аттестационные конкурсы молодых научных, научно-технических работников и специалистов и устанавливает наиболее успешно работающим из них стимулирующие выплаты на основании решений конкурсных комиссий.

8.3. Работодатель способствует участию успешно работающих молодых научных сотрудников и специалистов в российских и международных конференциях и школах.

8.4. Работодатель обеспечивает ротацию научных кадров внутри Института путем проведения аттестационных конкурсов.

8.5. Работодатель поддерживает и развивает образовательную базу, имеющуюся в Институте, в том числе выделяет средства на пополнение научно-технической библиотеки.

8.6. Работодатель стимулирует ведущих ученых Института, активно занимающихся подготовкой научных работников высокой квалификации:

- представляет к присвоению почетных званий;
- устанавливает стимулирующие выплаты руководителям аспирантов и соискателей, защитивших диссертации в установленные сроки;
- устанавливает стимулирующие выплаты за оппонирование диссертаций по тематике Института.

8.7. Работодатель и ППО способствуют развитию спортивной инфраструктуры Института и активному отдыху работников, как на территории Института, так и на его базах отдыха.

8.8. Работодатель обеспечивает социально-бытовые потребности работников Института, в том числе молодых ученых, аспирантов Института, прикомандированных и иных работников путем оказания надлежащих гостиничных услуг в эксплуатируемой Институтот Гостинице.

8.9. ППО:

- оказывает материальную помощь работникам Института при рождении детей и на их воспитание в соответствии с настоящим коллективным договором;
- организует новогодний утренник для детей работников Института;
- способствует организации отдыха молодежи на базе отдыха «Физик».

## 9. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

9.1. Работодатель ежегодно совместно с ППО проводит встречу с Ветеранами Института – участниками ВОВ, тружениками тыла, ликвидаторами аварии на ЧАЭС, награждает их памятными подарками.

9.2. Работникам, трудовой стаж которых в Институте превышает 15, 25, 40, 50 и т.д. лет при наличии представления от руководителя структурного подразделения объявляется благодарность в Приказе директора Института. В отдельных случаях работникам могут вручаться ценные подарки и почетные грамоты.

9.3. Работодатель может оказывать единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам с непрерывным стажем работы в Институте не менее 15 лет, в случае тяжелой жизненной ситуации в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

9.4. Работодатель принимает меры по сохранению обслуживания работников, вышедших на пенсию, в организациях Федерального медико-биологического агентства в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5. Работодатель и ППО ведут работу по представлению к награждению Знаком «Ветеран атомной энергетики и промышленности» лиц, имеющих стаж работы в Институте более 25 лет, при наличии документов, подтверждающих достигнутые успехи в труде (благодарности в приказе, правительственные и ведомственные награды, победители конкурсов НИР).

9.6. ППО оказывает помощь ветеранам, нуждающимся в оплате лечения и диагностических обследованиях.

9.7. ППО оказывает единовременную материальную помощь членам профсоюза со стажем в Институте более 10 лет при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые.

## 10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

10.1. Работники и работодатель руководствуются основными принципами социального партнерства, изложенными в ст. 24 и 27 ТК РФ.

10.2. Стороны договорились:

- прилагать усилия к сохранению уровня жизни работников, повышению эффективности работы и социально-экономического развития Института;
- способствовать повышению престижности научной деятельности путем проведения взаимных консультаций при подготовке локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников;
- взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению государственными и ведомственными наградами;
- использовать переговоры в качестве основного средства для учета интересов сторон.

### 10.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии работников и ППО, установленные законодательством и коллективным договором;
- принимать меры по улучшению условий труда, предоставлять работникам возможности для занятий спортом с использованием инфраструктуры Института, способствовать отдыху работников на базах отдыха Института;
- согласовывать с ППО «Правила внутреннего трудового распорядка», «Положение об оплате труда»;
- с учетом мотивированного мнения ППО принимать другие ЛНА, содержащие нормы трудового права и затрагивающие интересы работников;
- не реже одного раза в год проводить встречи директора Института с коллективом работников;
- предоставлять ППО информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, для контроля выполнения КД, по вопросам, затрагивающим интересы работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

Два раза в год работодатель доводит до сведения ППО отдельно по основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу следующие данные:

- израсходованный фонд оплаты труда из средств Субсидий, направляемых на оплату труда;
- объем выплат компенсационного характера;
- объем выплат стимулирующего характера из средств Субсидий, направляемых на оплату труда, с указанием доли вознаграждения за выслугу лет;
- объем стимулирующих выплат из средств от приносящей доход деятельности.

### 10.4. ППО в пределах своей компетенции обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства в соответствии со ст. 370 ТК РФ;
- предоставлять консультации работникам по вопросам трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- предоставлять работодателю информацию, необходимую для анализа выполнения КД и рассмотрения вопросов, связанных с внесением в него изменений и дополнений.

ППО обязуется отказаться от гарантированного Конституцией РФ права на организацию забастовки работников при разрешении коллективного трудового спора в соответствии с законодательством РФ. ППО обязуется участвовать во всех необходимых примирительных процедурах.

#### 10.5. Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Института (Приложение № \_\_\_ к КД), положения настоящего КД;
- соблюдать требования законодательных и иных правовых актов РФ.

### 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

#### 11.1. Работодатель:

- заключает договор с предприятием общественного питания об организации общественного питания (в том числе лечебно-профилактического питания) в столовой Института;
- обеспечивает условия для приема пищи работников, работающих в вечернюю и ночную смены, приобретает необходимое оборудование и инвентарь;
- способствует согласованию с районной Префектурой и иными уполномоченными административными органами г. Москвы вопроса об организации парковки велосипедов на территории вблизи от проходной Института в рабочее время. В случае согласования данного вопроса Префектурой и иными уполномоченными административными органами работодатель совместно с ППО организует указанную парковку;
- обеспечивает надлежащую эксплуатацию базы отдыха «Физик»;
- оказывает содействие ППО в проведении культурно-массовой работы (экскурсии, оплата отдыха работников);
- осуществляет выплаты работникам Института по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет в размере от 1500 до 2000 рублей в месяц;
- осуществляет выплаты работникам Института при увольнении на пенсию впервые в размере от 2000 до 5000 рублей при стаже работы в Институте от 10 до 20 лет, и в размере от 5000 до 10 000 рублей при стаже свыше 20 лет.

#### 11.2. ППО:

- проводит две экскурсии в год;
- организует празднование Нового года для детей работников Института совместно с администрацией Института;
- участвует в финансировании конкурса НИР;
- осуществляет материальное поощрение сотрудников поликлиники, обеспечивающих медицинское наблюдение за работниками Института.

11.3. ППО оказывает материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, в следующих случаях:

- в трудной жизненной ситуации: оплачивает предписанные медицинские услуги - максимальный размер помощи до 5 500 рублей, не чаще одного раза в год;
- в приобретении путевок для отдыха и лечения: гарантируются выплаты в размере 300 рублей в сутки, ежегодно, на срок до 18 дней включительно;
- на рождение ребенка в размере 8 000 рублей;
- выплачивает ежегодное пособие на детей от 1 года до 17 лет включительно, размер пособия определяется возможностями ППО (в 2016 году на каждого ребенка будет выплачено по 5 000 рублей);
- компенсирует часть стоимости путевок на базу отдыха «Физик».

## 12. ГАРАНТИИ ПРАВ ППО

12.1. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование первичной профсоюзной организации для ее деятельности помещения с необходимым оборудованием и оргтехникой, а также средства связи;

- обеспечивает отопление, освещение и уборку указанных помещений.

12.2. Работодатель безвозмездно предоставляет ППО помещения для проведения собраний, конференций, занятий самодеятельности и спортивных мероприятий.

12.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет ППО членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании их личных письменных заявлений в размере, предусмотренном уставом РП РАЭП.

12.4. Работодатель информирует ППО о результатах научно-производственной и финансовой деятельности Института путем проведения встречи руководства Института с представителями ППО не реже двух раз в год.

12.5. Работодатель не возражает против участия представителя ППО при заслушивании в НИЦ «Курчатовский институт» отчета Института по итогам научной и финансово-хозяйственной работы за календарный год.

12.6. Работодатель гарантирует возможность проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций работников).

12.7. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет работодателя до 3-х часов в неделю.

12.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного представительного органа работников, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

### 13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. КД и протокол разногласий, утвержденный на конференции работников, подписывается работодателем и ППО в течение 7 календарных дней и направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет Труда и Занятости Правительства Москвы.

13.2. Работодатель тиражирует КД в месячный срок после его регистрации и направляет в подразделения Института.

13.3. Настоящий КД составлен в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу для сторон, его заключивших, и для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

## Протокол разногласий

по Коллективному договору на 2017-2019 годы между федеральным государственным бюджетным учреждением «Государственный научный центр Российской Федерации - Институт Теоретической и Экспериментальной Физики» (далее – Институт) и работниками Института

г. Москва  
ул. Б. Черемушкинская, д. 25

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

В ходе коллективных переговоров по заключению Коллективного договора на 2017-2019 годы комиссией из полномочных представителей работодателя и работников Института не принято согласованное решение по следующим вопросам:

Предложения работодателя	Предложения работников
Отклонить предложение работников по п. 5.9.	п. 5.9. Работодатель обязуется расходовать на выплаты постоянного характера работников не менее 75% (II вариант:70%) средств Субсидий, направляемых на оплату труда (без учета должностей директора Института, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера Института). Объем бюджетных средств на оплату труда и процент от них, идущий на выплаты постоянного характера, ежегодно устанавливается приказом директора Института и доводится до сведения первичной профсоюзной организации.
Отклонить предложение работников по п. 5.11.	п. 5.11. На выплаты постоянного характера директора Института, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера направляется до 6% средств Субсидий, предназначенных на оплату труда.
Отклонить предложение работников по п. 5.13.	п. 5.13. На выплаты стимулирующего характера может выделяться до 10% (II вариант:15%) средств Субсидий, направляемых на оплату труда, без учета стимулирующих выплат (надбавок и разовых выплат) молодым научным работникам, инженерам и специалистам.
Отклонить предложение работников по п. 5.14.	п. 5.14. Работодатель может выделять до 6% средств Субсидий, направляемых на оплату труда, на выплату стимулирующих выплат молодым научным работникам, инженерам и специалистам.

Отклонить предложение работников по п. 5.15.	п. 5.15. В целях стимулирования научно-исследовательских результатов и разработок не менее 3% средств Субсидий, направляемых на оплату труда, может использоваться на осуществление единовременных выплат стимулирующего характера авторам публикаций в реферируемых изданиях, а также на проведение ежегодного конкурса НИР ИТЭФ.
п. 5.26. За счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться выплаты стимулирующего характера: -непосредственным исполнителям договоров, контрактов, грантов Института; -остальным работникам Института из накладных расходов, формируемых по статьям <b>«Общехозяйственные расходы»</b> .	п. 5.26. За счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться выплаты стимулирующего характера: - непосредственным исполнителям договоров, контрактов, грантов Института; - остальным работникам Института из накладных расходов, формируемых по статьям <b>«Общехозяйственные расходы»</b> и <b>«Расходы по основному персоналу»</b> . До 70% средств из накладных расходов, и до 50% средств Субсидий, направляемых на оплату труда, работодатель может использовать для вознаграждения административно-управленческого и вспомогательного персонала Института в виде выплат стимулирующего характера.
Отклонить предложение работников по п. 5.30.	п. 5.30. Величина ППК, выплачиваемого из средств Субсидий, направляемых на оплату труда, не должна превышать удвоенной величины должностного оклада работника, должность которого относится к категории «рабочий», и одинарной величины должностного оклада для остальных работников Института.
п. 5.37. Решение об установлении стимулирующих выплат (и их размере) конкретному работнику принимается директором Института на основании представления руководителя структурного подразделения.	п. 5.37. Решение об установлении стимулирующих выплат (и их размере) конкретному работнику принимается директором Института на основании представления руководителя структурного подразделения. При установлении ППК конкретному работнику принятое решение под роспись доводится до сведения руководителя структурного подразделения.

От работодателя:

\_\_\_\_\_ В.Ю. Егорычев

МП

От работников:

\_\_\_\_\_ В.А. Шейнкман

МП