

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем им Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (далее – Институт) на 2017-2020 годы являются:

– работники Института, в лице их представителей – председатели первичной профсоюзной организации работников Института;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем им Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (ИЭП КНЦ РАН)

на период с 17 февраля 2017 г. до 17 февраля 2020 г.

От имени Работников
ИЭП КНЦ РАН:

Председатель профкома


 Барашева Т.И.

«17» февраля 2017 г.



От имени Работодателя:
ИЭП КНЦ РАН:

Директор ИЭП КНЦ РАН

 Скуфьина Т.П.


«17» февраля 2017 г.



Принят на общем собрании
трудового коллектива
ИЭП КНЦ РАН
17 февраля 2017 г.



Апатиты
2017

Зел. 149/2017 от 24.02.2017 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (далее – Институт) на 2017-2020 годы являются:

- работники Института¹ в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников Института;

- работодатель² – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук в лице его представителя - директора Института.

1.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018годы, Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам Института.

1.5. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации ИЭП КНЦ РАН (далее – Профком, профсоюзный комитет).

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в ИЭП КНЦ РАН по согласованию с профсоюзным комитетом могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные

¹ Далее – «Работники»

² Далее - «Работодатель»

нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

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

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается Комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору. (Приложение 1).

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу, под роспись, доводят совместно с Профкомом до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на заседаниях (конференциях), через средства информации (локальную сетевую почту, сайт Института).

1.13. В соответствии со статьей 43 ТК РФ при реорганизации (в форме присоединения, разделения, выделения, преобразования) Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (Приложение 2 к

Коллективному договору) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон.

2.3. Работодатель обязуется при приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3 к Коллективному договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с настоящим Договором.

Работодатель обязуется ознакомить Работника с его правами на результаты его интеллектуальной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

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

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Положения «О порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей научных работников ФГБУН ИЭП КНЦ РАН».

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленными трудовым законодательством (об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств ИЭП КНЦ РАН).

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в части 4 статьи 70 ТК РФ.

2.6. В отдельных случаях, исходя из производственной целесообразности, Работодатель вправе с учетом норм главы 49 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда надомников» заключать трудовые договора на условиях выполнения работы на дому. Условия труда работников при этом регулируются действующим законодательством и локальными нормативными актами.

2.7. При введении эффективного контракта Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров с учетом «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного

(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н., при соблюдении процедуры учета мнения представительного органа работников Института и согласия самого работника.

2.8. Работодатель обязуется при введении эффективного контракта не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

2.9. При определении должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности работника, Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.10. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИЭП КНЦ РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.11. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.12. Заключение, изменение, прекращение трудового договора, осуществляется Сторонами в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия (статья 178 ТК РФ):

а) в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ);
- сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ);

б) в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

2.14. За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности работники могут награждаться Почетной грамотой администрации и профсоюзной организации ИЭП КНЦ РАН. Награждения Почетной грамотой администрации и профсоюзной организации ИЭП КНЦ РАН производится совместным решением Работодателя и Профкома в соответствии с Положением (Приложение 4 к Коллективному договору).

3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. В целях обеспечения гарантий занятости и содействия повышению квалификации работников Работодатель:

3.1.1. При проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников Института.

3.1.2. Обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.3. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников (высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более процентов работников в течение 30 календарных дней), а также в случае ликвидации Организации, информация передается в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за 3 (три) месяца.

3.1.4. Осуществляет следующие мероприятия, направленные на минимизацию увольнений при сокращении численности или штата работников:

- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями;
- не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленным законодательством Российской Федерации;

- не инициирует увольнение работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет с момента принятия на работу;

- не инициирует увольнение одновременно двух работников из одной семьи, если они являются супругами.

3.1.5. Предоставляет (по согласованию с руководителем подразделения) лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не более 14 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

3.1.6. Не расторгает трудовые договоры по инициативе Работодателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, кроме случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ.

3.1.7. Предоставляет преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работникам в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также при равной производительности труда и квалификации следующим категориям работников:

- работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, докторантуре по очной или заочной форме обучения;

- работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук,

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программа бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной или очно-заочной форме обучения, и успешно осваивающим эти программы.

3.1.8. Предоставляет преимущественное право на возвращение в Институт и занятие открывшихся вакансий лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штатов.

3.1.9. Принимает меры и способствует сохранению количества рабочих мест научных работников.

3.1.10. Содействует повышению квалификации сотрудников, направляя их на соответствующие курсы и стажировки в другие организации, ведущие вузы и научные центры, в том числе за рубежом.

3.1.11. Сохраняет за работником средний заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

3.2. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам

индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.3. Председатель Профкома включается в состав комиссии по реорганизации.

3.4. Профком ходатайствует перед Работодателем об оказании высвобождаемым сотрудникам материальной помощи.

3.5. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института, как работоспособного коллектива. В связи с этим Стороны обязуются изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института и его нормальное функционирование.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время в ИЭП КНЦ РАН определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3 к Коллективному договору).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в ИЭП КНЦ РАН не может превышать 40 часов (для женщин 36 часов) в неделю.

В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.3. Для работников контрольно-пропускного пункта применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома.

4.4. Стороны коллективного договора договорились:

4.4.1. В ИЭП КНЦ РАН для работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются правовыми актами Правительства Российской Федерации, Федерального агентства научных организаций (ФАНО России), приказом директора Института.

4.4.2. Работникам ИЭП КНЦ РАН может быть установлен гибкий режим рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало и окончание рабочего дня определяется по согласованию между Работодателем и работником. Учетным периодом отработки установленной нормы рабочего времени является месяц. Учет отработанного времени ведется работником в личном листке по учету рабочего времени, который 24 числа каждого месяца сдается ответственному за учет рабочего времени в подразделении для составления табеля и последующего начисления заработной платы.

4.4.3. В ИЭП КНЦ РАН помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ, может устанавливаться сокращенное рабочее время (с

выплатой заработной платы пропорционально отработанному времени) по заявлению соответствующего работника: для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.4.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.5. Работодатель обязуется разрешать высококвалифицированным специалистам осуществлять в рабочее время педагогическую деятельность до 4 часов в неделю с сохранением за ними заработной платы по основному месту работы.

4.6. Ежегодно за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает, с учетом мнения Профкома, и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Корректировка графика отпусков допускается не позднее, чем за 2 недели до наступления отпуска.

4.7. Отзыв работника из отпуска по письменному распоряжению Работодателя может осуществляться только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. Преимущество выбора новой даты начала отпуска в данном случае остается за работником.

4.9. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Работодатель обязуется оплачивать Работникам проезд к месту проведения отпуска и обратно в порядке, установленном законодательством РФ, и в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в ИЭП КНЦ РАН, и неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), предусматривая оплату до конечного пункта маршрута и обратно независимо от продолжительности остановок в промежуточных пунктах по пути следования исходя из стоимости проезда до конечного пункта по кратчайшему пути.

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем,

предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что:

5.1. Заработная плата работников ИЭП КНЦ РАН исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом ФАНО России от 15.04.2016 № 16н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» и локальными нормативными актами Института по оплате труда.

5.2. Система оплаты труда, действующая в Институте закрепляется в настоящем Коллективном договоре. Положение об оплате труда является Приложением к настоящему договору (Приложение 5).

5.3. Размер оплаты труда, закрепленный в трудовом договоре, является гарантированным уровнем оплаты труда Работника и может быть изменен только по письменному согласию сторон трудового договора.

5.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.

5.5. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.6. При изменении системы оплаты труда работников Института заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

5.7. Работодатель обязан относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, к виду выплат компенсационного

характера: «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.8. При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и финансовых возможностей ИЭП КНЦ РАН, но не более 30 % от его должностного оклада.

5.9. Для Работников, работающих по графикам сменности, за каждый час ночной работы производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада.

При работе в праздничные дни доплата за работу в ночное время выплачивается в двойном размере.

Ночной считается смена с 22 часов до 6 часов.

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

Конкретный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

5.11. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления на банковские карты. Перечисления производятся не позднее 3 и 18 числа (по предпринимательской деятельности начиная с 18 числа текущего месяца). Перечисление осуществляется на лицевой счет работника в отделении банка по заявлению работника.

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

5.12. Работникам, которые выполняют задание в соответствии с приказом директора вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), заработная плата своевременно перечисляется на их лицевые счета в указанных работниками банках.

5.13. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающиеся работнику суммы

выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже 1/150 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.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в размере среднего заработка.

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

5.17. Для обеспечения выполнения утвержденного государственного задания на проведение научных исследований Работодатель принимает все возможные меры для изыскания финансовых ресурсов с целью направления научных работников в служебные командировки, необходимые для научных исследований, в соответствии с Планом научных командировок, ежегодно принимаемым и утверждаемым Ученым Советом Института по согласованию с Профкомом.

Расходы работников, связанные со служебными командировками, возмещаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и нормативными актами для государственных федеральных бюджетных учреждений.

При служебных командировках за счет средств заказчиков по заключаемым договорам на выполнение НИР расходы исполнителям возмещаются в размерах, устанавливаемых приказом директора при утверждении сметы расходов на выполнение договора.

5.18. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 5 к Коллективному договору), Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках ИЭП КНЦ РАН (Приложение 6 к Коллективному договору) и локальными нормативными актами, утверждаемыми директором Института по согласованию с Профкомом.

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Молодыми учеными и специалистами Института считаются лица, в возрасте до 39 лет (включительно).

6.2. Работодатель признает Совет молодых ученых и специалистов Института представителем интересов и прав работающей молодежи и

аспирантов Института при решении вопросов в области труда и социальной политики.

6.3. Работодатель обязуется обеспечивать необходимые условия для организационной работы Совета молодых ученых и специалистов, для этого:

- предоставляет в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи, оргтехнику, канцелярские принадлежности;
- организует уборку и ремонт помещений, оргтехники, средств связи;
- производит печать/копирование документов Совета.

6.4. Стороны считают приоритетными следующие направления молодежной политики в Институте:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;
- оказание организационной и консультационной поддержки в осуществлении деятельности, предусмотренной Положением о Совете молодых ученых и специалистов;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- организация работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте;

6.5. С целью реализации молодежной политики Института Работодатель:

- принимает меры и способствует притоку молодых работников и специалистов в ИЭП КНЦ РАН;
- оказывает содействие молодым сотрудникам в подготовке к поступлению в аспирантуру и оформлении соискательства, а также в подготовке диссертаций и публикаций;
- обеспечивает участие молодежи в выставках, конкурсах и конференциях, способствует представлению результатов исследований на конференциях молодых ученых и специалистов, конкурсах среди молодых ученых на лучшую научно-исследовательскую работу;
- оказывает организационную, материально-техническую и финансовую помощь, при наличии свободных денежных средств, в проведении конференций молодых ученых и специалистов, конкурсов на звание лучшего молодого специалиста (ученого), конкурсов научных трудов молодых ученых, проводимых в Институте;
- при наличии финансовых средств возмещает командировочные расходы, затраты на публикацию результатов научных исследований в приоритетном порядке;
- обеспечивает взаимодействие молодых ученых с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

6.6. Стороны договорились, что свободные денежные средства – субсидии на выполнение государственного задания по итогам года – в размере

3 % направляются на реализацию целей молодежной политики Института и распределяются в соответствии с Положением о Совете молодых ученых и специалистов.

6.7. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1 Работодатель обязуется обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически (не реже одного раза в год) информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде рабочего места, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности организации;
- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормативами;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, предусмотренных законодательством, работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Института, включая директора, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во

вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, повышение заработной платы, и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с ТК РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы и локальными нормативными актами организации (положениями), устанавливающими порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций;

- защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- расследование и учет в установленном ТК РФ порядке несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных статьей 212 ТК РФ.

7.3. Работодатель обязуется:

- заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

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

Перечень профессий (должностей) работников с вредными (опасными) факторами труда утверждается локальным нормативным актом по результатам специальной оценки условий труда.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в случаях, установленных действующим законодательством;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.5. Профком пользуется правом на организацию и участие в проведении проверок условий и охраны труда на рабочих местах, в том числе правом на участие в проведении государственных экспертиз условий труда, включая специальную оценку условий труда, и может организовывать и участвовать в проведении независимых экспертиз условий труда, включая специальную оценку условий труда, с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы условий труда или независимой специальной оценки условий труда, организованные Профкомом, представляется им в органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением указанных мероприятий.

7.6. Профком:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;

- обеспечивает обязательное участие представителей Профкома в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организации;

- защищает законные права и интересы работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- проводит среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

7.7. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профкома и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом

решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.8. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодном плане финансово-хозяйственной деятельности Института, а также использования до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве. Конкретный размер средств на мероприятия по охране труда определяется в Соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профкомом в установленном законодательством порядке и является приложением к коллективному договору (Приложение 7).

7.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.10. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.11. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях охраны здоровья работников ИЭП КНЦ РАН Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения диспансеризации в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения диспансеризации, но не более 3 дней в год.

8.2. Работодатель обязуется:

- произвести выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве;

- обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять

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

8.3. Стороны согласились, что Работодатель по согласованию с Профкомом при наличии свободных денежных средств, полученных в установленном порядке от приносящей доход деятельности:

8.3.1. работникам Института, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, производит оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации и лечение не могут быть предоставлены по месту проживания;

8.3.2. сохраняет за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие заболевания, травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев;

8.3.3. оказывает финансовую поддержку многодетным семьям;

8.3.4. осуществляет частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

- на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума, установленного в регионе по месту нахождения Института;

- на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

- на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более несовершеннолетних детей.

8.3.5. оказывает материальную помощь работникам по заявлению работника и (или) ходатайству Профкома.

8.3.6. выделяет средства для развития кадрового потенциала, санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

8.3.7. изыскивает средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов Кольского научного центра.

8.4. Стороны совместно организуют поздравления в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилей), работу по чествованию ветеранов войны и труда.

8.5. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

8.6. Стороны договорились о том, что если порядком предоставления

средств не установлено иное, Работодатель по согласованию с Профкомом определяет направления использования денежных средств, полученных им из соответствующего бюджета, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе свободных денежных средств, полученных в установленном порядке от приносящей доход деятельности, на:

- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий труда и быта;
- материально-техническое обеспечение;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;
- выплат на социальные нужды работников и их детей.

Направления использования денежных средств и планируемые суммы денежных средств закрепляются в смете, утверждаемой директором Института по согласованию с Профкомом. Проект сметы рассматривается на конференции трудового коллектива. Изменения в смету вносятся совместным решением Работодателя и Профкома. Работодатель ежегодно не позднее 01 апреля отчитывается перед трудовым коллективом об исполнении сметы расходования денежных средств.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролю за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, затрагивающих интересы работников, регулярно предоставляет следующую информацию о финансово-экономическом состоянии Института:

- отчет о финансово-экономическом состоянии Института по итогам года – не позднее 01 апреля следующего за отчетным годом (ответственный – заместитель директора по финансовым вопросам и (или) главный бухгалтер);
- планы перспективного и текущего развития – до принятия документов

по мере их готовности (ответственный – заместитель директора по финансовым вопросам и (или) главный бухгалтер).

9.4. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы, касающиеся организации научной деятельности и порядка оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.5. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, затрагивающих интересы работников Института, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 1 месяца рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.6. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета, дирекции, посвященных проблемам социально-трудовых отношений, включая структурные изменения.

Председатель Профкома в обязательном порядке включается в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по специальной оценке условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- иные органы Института, которые затрагивают трудовые права Работников.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.8. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

9.9. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому, независимо от численности работников, необходимое помещение (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные правовые документы.

9.10. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.11. Работодатель содействует Профкому в использовании информационно-коммуникационной сети Интернет и официального сайта

Института в этой сети для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.12. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.13. Работодатель обязуется предоставлять возможность членам Профкома ИЭП КНЦ РАН заниматься профсоюзной и общественной деятельностью до 10 часов в месяц в рабочее время с сохранением заработной платы, а также с предварительного уведомления посещать им и профсоюзным активистам кратковременные профсоюзные курсы.

9.14. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке положений об оплате труда организации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (Приложение 1).

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников Института в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.3. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в компетентный орган в семидневный срок со дня его подписания.

10.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института, проводят взаимные консультации.

10.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

10.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.8. Работодатель обязуется предоставлять информацию Профкому и ежегодно отчитываться перед трудовым коллективом о ходе и итогах выполнения Коллективного договора на общем собрании Работников Института.

10.9. Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

10.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке,
заключению и контролю за выполнением Коллективного договора**

1. Алиева Т.Е.
2. Барашева Т.И.
3. Васильев Б.П.
4. Гущина И.А.
5. Комарова Л.М.
6. Кондратович Д.Л.
7. Крапивина Г.В.
8. Чапаргина А.Н.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Апатиты Мурманской области _____ " __ " _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (ИЭП КНЦ РАН), в лице

_____,
(должность, Ф.И.О. полностью)
действующего на основании Устава и _____,

(доверенность, приказ при необходимости)
именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и

_____,
(Ф.И.О. полностью)

именуемый(-ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с должностной инструкцией.

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
(неопределенный срок, определенный срок

(указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.
Дата окончания работы " __ " _____ 20__ г. (устанавливается при заключении трудового договора на определенный срок, на время выполнения определенной работы)

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

3. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ (цифрами) _____ (прописью) рублей

_____ копеек в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты
Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера		ежемесячно
Районный коэффициент к заработной плате		ежемесячно

и другие выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами.

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера, размеры и условия которых предусмотрены в коллективном договоре, локальных нормативных актах работодателя.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

5. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается _____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время) продолжительность рабочего времени.

Продолжительность еженедельной работы _____ часов _____ минут.

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____

(без особенностей, подвижной, разъездной, в пути, другой).

19. Работнику предоставляется ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.
20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____
(указать основание установления дополнительного отпуска)
21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Условия труда на рабочем месте

22. Условия труда на рабочем месте относятся к _____ (____-ой класс),
(оптимальным, допустимым, вредным, опасным)
выполняемая работником по настоящему договору работа не относится/относится (нужное выделить) к работе с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Рабочее место соответствует/ не соответствует (нужно выделить) государственным нормативным требованиям охраны труда.

7. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
24. Виды и условия обязательного социального страхования работника определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.
25. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8. Иные условия трудового договора

26. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.
27. Иные условия трудового договора _____.

9. Ответственность сторон трудового договора

28. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
29. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение и прекращение трудового договора

30. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

31. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

32. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. Заключительные положения

33. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

34. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

35. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй передается работнику.

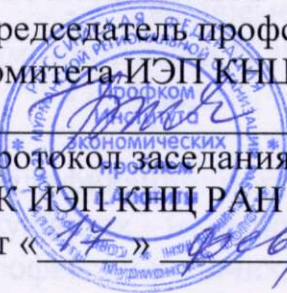
РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК	
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук <small>(полное наименование)</small> Юридический адрес 184209, г. Апатиты Мурманской области, ул. Ферсмана д. 24 «А» ИНН 5101100160 ОГРН 1025100508212	Ф.И.О. _____ <small>полностью</small>	Адрес _____ <small>места жительства</small>
_____ <small>должность</small>	Паспорт серия _____ № _____ выдан _____	_____
М.П. _____ <small>подпись</small>	_____ <small>подпись</small>	дата выдачи « _____ » _____ 20__ г.
_____ <small>подпись</small>	_____ <small>Ф.И.О.</small>	_____

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

_____ (дата и подпись Работника)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ИЭП КНЦ РАН

 Т.И. Барашева

Протокол заседания

ПК ИЭП КНЦ РАН № 19

От « 17 » февраля 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭП КНЦ РАН

 Т.П. Скуфьина

« 17 » февраля 2017 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института экономических проблем им. Г.П. Лузина
Кольского научного центра Российской академии наук**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (ИЭП КНЦ РАН), устанавливающий взаимные права и обязанности работников и Работодателя, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1. Основные трудовые права и обязанности работников

1.1. В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжения своими способностями к труду, выбора профессии и рода занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Каждый работник ИЭП КНЦ РАН имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на судебную защиту своих трудовых прав.

1.3. Работник ИЭП КНЦ РАН обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией и/или трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу ИЭП КНЦ РАН;
- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения администрации ИЭП КНЦ РАН;
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.

1.4. Круг обязанностей работника определяется на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностными инструкциями и положениями.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения работников с ИЭП КНЦ РАН регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются законодательством РФ.

2.2. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия и срок испытания устанавливаются в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия в соответствии со статьей 71 Трудового кодекса РФ.

Прием на работу оформляется приказом директора ИЭП КНЦ РАН. Основанием для издания приказа о приеме на работу является личное заявление работника, трудовой договор.

2.3. При поступлении на работу работодатель обязан под роспись:

- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями оплаты труда и разъяснить ему его права и обязанности;
- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка ИЭП КНЦ РАН;
- ознакомить работника с приказом о приеме на работу;
- проинструктировать работника по технике безопасности, противопожарной охране и правилам охраны труда;
- ознакомить с должностной инструкцией;

- другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.4. При приеме на работу работодатель имеет право требовать следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с действующим законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Для лиц, имеющих высшее образование, дополнительно представляются:

- автобиография;

- 2 фотографии 3*4;

- личный листок по учету кадров.

2.5. Работодатель может временно, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ, перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу сроком до одного месяца в следующих случаях:

- в случае производственной необходимости;

- в случае простоя.

2.6. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок по своей инициативе, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели.

2.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ИЭП КНЦ РАН. Днем увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

2.9. Работодатель обязан:

- правильно организовывать труд работников ИЭП КНЦ РАН;
- создавать условия для роста производительности труда;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Для женщин-работниц ИЭП КНЦ РАН при работе в условиях Крайнего Севера устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 рабочих часов в неделю.

3.2. Для остальных работников ИЭП КНЦ РАН установлена 40-часовая рабочая неделя.

3.3. В ИЭП КНЦ РАН устанавливается следующий режим трудового дня:

С понедельника по четверг:	Пятница:
Начало работы – 9 ⁰⁰ .	Начало работы – 9 ⁰⁰ .
Перерыв на обед – 12 ⁴⁵ – 14 ⁰⁰	Перерыв на обед – 12 ⁴⁵ – 14 ⁰⁰
Окончание – 18 ³⁰ (для женщин – 17 ³⁰)	Окончание – 17 ¹⁵

В соответствии со статьей 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В отдельных случаях время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и приема пищи по заявлению работника определяется графиком работы, утвержденным директором ИЭП КНЦ РАН.

Режим работы работников, с которыми заключен трудовой договор на условиях выполнения работы на дому, регулируется Положением об условиях труда работников ИЭП КНЦ РАН, выполняющих работу на дому.

3.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней работников сокращается на один час.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников моложе 18 лет (не более 35 часов в неделю).

3.6. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Категории работников, которые не допускаются к работе в ночное время, устанавливаются действующим законодательством РФ.

3.7. Неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий режим рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук – 56 календарных дней, научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук - 42. Всем работникам, выполняющим трудовые обязанности в условиях Крайнего Севера, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Порядок предоставления основных и дополнительных отпусков и порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа ИЭП КНЦ РАН не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (график отпусков для ознакомления распространяется по локальной компьютерной сети и помещается на доске информации ИЭП КНЦ РАН).

4. Поощрения за успехи в работе

4.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений, предусмотренные законодательством РФ.

4.2. Поощрения применяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ИЭП КНЦ РАН. Допускается соединение нескольких мер поощрения.

4.3. Порядок и сроки оценки качества работы устанавливаются решением Ученого совета ИЭП КНЦ РАН.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

5.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.


5.2. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

5.3. Порядок применения, а также снятия дисциплинарных взысканий производится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ.

к Коллективному договору
ИЭП КНЦ РАН

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ИЭП КНЦ РАН

 Т.И. Барашева

Протокол заседания

ПК ИЭП КНЦ РАН № 19

От «17» февраля 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭП КНЦ РАН

 Т.П. Скуфьина

«17» февраля 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о награждении Почетной грамотой администрации и
профсоюзной организации ИЭП КНЦ РАН**

1. Почетная грамота ИЭП КНЦ РАН является формой поощрения в связи с юбилейными датами за активную и добросовестную работу в научной и производственной деятельности и участие в общественной жизни
2. Почетной грамотой награждаются сотрудники ИЭП КНЦ РАН научной, научно-производственной и сферы научного обслуживания.
3. Для награждения Почетной грамотой отделы представляют в Профком выписку из протокола заседания отдела о представлении сотрудника ИЭП КНЦ РАН к награждению.
4. Основаниями для выдвижения кандидатур на награждение являются:
 - стаж работы в ИЭП КНЦ РАН не менее 5 лет;
 - высокий уровень научно-исследовательской работы (для научных сотрудников);
 - добросовестное и качественное выполнение возложенных обязанностей (для вспомогательного и административного персонала);
 - активное участие в общественной жизни ИЭП КНЦ РАН.
5. Директор ИЭП КНЦ РАН и Председатель Профкома совместно рассматривают выдвинутые кандидатуры и принимают решение о награждении.
6. О награждении Почетной грамотой издается приказ по ИЭП КНЦ РАН.
7. Сотрудникам, награжденным почетной грамотой, выдается денежная премия, размер, которой устанавливается ежегодно по согласованию Работодателя и Профкома ИЭП КНЦ РАН, а в трудовую книжку вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.

к Коллективному договору
ИЭП КНЦ РАН

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ИЭП КНЦ РАН

 Т.И. Барашева


Протокол заседания

ПК ИЭП КНЦ РАН № 19

От «17» февраля 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ИЭП КНЦ РАН

 Т.П. Скуфьина

«17» февраля 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников**

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института экономических проблем им. Г.П.Лузина

Кольского научного центра

Российской академии наук

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем им. Г.П.Лузина Кольского научного центра Российской академии наук (далее соответственно - Положение, Учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в

соответствии со ст. 133 ТК РФ. В размер минимальной заработной платы входят доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, включая районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций;

- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих (специалистов), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (специалистов) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае если должности служащих (специалистов), включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в Приложении к настоящему Положению.

10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений.

11. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих приведены в приложении к настоящему Положению.

12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

13. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствие с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 работникам Учреждения

осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в районах Крайнего Севера;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

15. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, и не может составлять менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

16. Работникам Учреждения за работу в районе с особыми климатическими условиями (район Крайнего Севера) к заработной плате применяются:

а) районный коэффициент;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и объема дополнительной работы по соглашению сторон, но не более 30 % его должностного оклада.

18. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за

час работы.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

При работе в праздничные дни доплата за работу в ночное время выплачивается в двойном размере.

20. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

22. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и иных источников, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются, с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором, рекомендациями соответствующих федеральных органов исполнительной власти, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

26. Дополнительные субсидии на выполнение государственного задания для повышения заработной платы научных сотрудников, выделяемые Федеральным агентством научных организаций, направляются на выплаты стимулирующего характера научным сотрудникам.

Условия и размер указанных стимулирующих выплат каждому научному сотруднику устанавливается в соответствии с действующим в Учреждении

Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках ИЭП КНЦ РАН (Приложение 6 к Коллективному договору).

27. Для поощрения научных работников, выполняющих исследования в рамках программ фундаментальных исследований Президиума Российской академии наук и отделений РАН устанавливаются надбавки к должностному окладу в пределах дополнительного фонда заработной платы, выделяемого Институту для проведения работ по программам Президиума РАН и отделений РАН, на основании приказа директора Института по представлению научного руководителя работы.

28. Надбавки по итогам работы за год устанавливаются для всех категорий работников Учреждения в равных процентах к должностному окладу в пределах фонда заработной платы, на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, при условии выполнения работником пунктов 29 и 30 настоящего Положения. Размер надбавки может быть снижен на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обязательным указанием причины.

Надбавка по итогам работы за год может быть увеличена в размере не превышающем 20 %:

- для руководителей научных структурных подразделений и ученого секретаря, совмещающих научную и организационную работу, на основании служебной записки заместителя директора по науке с обоснованием необходимости изменения надбавки.

Надбавки по итогам работы за год утверждаются приказом директора.

29. При установлении надбавки стимулирующего характера по итогам работы за год обязательным условием является успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

30. Оценка работы производится по следующим показателям:

а) выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей;

б) выполнение работниками поручений (заданий) вышестоящих органов, руководителя подразделения, директора учреждения;

в) выполнение работниками в пределах их должностных полномочий работы подразделения;

г) соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

31. Надбавки по итогам работы за год производятся в декабре календарного года, за который они выплачиваются.

32. Надбавки по итогам работы за год не выплачиваются:

а) работникам, выполняющим временные (до двух месяцев) работы, а также выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;

б) работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;

г) внешним совместителям.

33. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится премирование, и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, выплата надбавки по итогам работы за год производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

34. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится премирование, и уволившимся по уважительным причинам, включая собственное желание, выплата надбавки производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

35. Все компенсационные и стимулирующие выплаты включаются в заработок, на который начисляются районный коэффициент и выслуженные работниками надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

V. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

36. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

37. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения.

38. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора приказами по Учреждению.

39. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются и выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

40. Директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

41. Заместители директора Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института экономических проблем
им. Г.П. Лузина Кольского научного центра
Российской академии наук

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам/квалификационным уровням**

Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад в рублях
1	2	3
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень (минимальный оклад - 7224)		
Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,75	12686,00
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня		
2 квалификационный уровень (минимальный оклад - 8241)		
Инженер-исследователь	1,54	12686,00
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень (минимальный оклад -10900)		
Младший научный сотрудник	1,34	14588,00
Младший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,62	17652,00
Научный сотрудник	1,53	16744,00
Научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,81	19744,00
2 квалификационный уровень (минимальный оклад - 12600)		
Старший научный сотрудник	1,53	19282,00
Старший научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,77	22282,00
Старший научный сотрудник со степенью доктора наук	2,08	26282,00
3 квалификационный уровень (минимальный оклад - 14700)		
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук	1,71	25198,00
Ведущий научный сотрудник со степенью кандидата наук*	1,94	28496,00
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук	1,98	29198,00
Ведущий научный сотрудник со степенью доктора наук*	2,21	32496,00
4 квалификационный уровень(минимальный оклад -17100)		
Ученый секретарь со степенью кандидата наук	1,78	30400,00
Ученый секретарь со степенью доктора наук	2,00	34150,00
Главный научный сотрудник со степенью доктора наук	1,90	32496,00
Главный научный сотрудник со степенью доктора наук**	2,00	34150,00
Заведующий отделом со степенью кандидата наук	1,76	30100,00
Заведующий отделом со степенью доктора наук	2,00	34150,00
ПКГ общепромышленные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень(минимальный оклад - 5082)		
Техник	2,12	10783,00
3 квалификационный уровень(минимальный оклад - 6200)		
Техник 1 кат.	2,00	12401,00
ПКГ общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень(минимальный оклад - 9030)		
Инженер, специалист	1,40	12686,00
4 квалификационный уровень(минимальный оклад - 11288)		
Ведущий бухгалтер	1,40	15856,00
Ведущий инженер	1,40	15856,00
Ведущий специалист	1,40	15856,00

1	2	3
Ведущий экономист	1,40	15856,00
<i>ПКГ общепромышленные должности служащих четвертого уровня</i>		
1 квалификационный уровень (минимальный оклад - 13104)		
Заведующий отделом, начальник отдела	1,37	18013,00
<i>Рабочие профессии</i>		
2 разряд (минимальный оклад - 6110)		
Контролер КПП бюро пропусков	1.02	6110,00
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1.02	6110,00
Уборщица служебных помещений	1.02	6110,00

* Ведущий научный сотрудник, осуществляющий руководство (соуправление) темой НИР

** Главный научный сотрудник со степенью доктора наук, осуществляющий руководство (соуправление) темой НИР

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ИЭП КНЦ РАН
 Т.И. Барашева
Протокол заседания
ПК ИЭП КНЦ РАН № 19
От « 17 » февраля 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭП КНЦ РАН
 Т.П. Скуфьина
« 17 » февраля 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о рейтинговых стимулирующих надбавках ИЭП КНЦ РАН
(с изм. и доп., вступ. в силу с 17.02.2017)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2018 годы.

1.2. Стимулирующие надбавки научным сотрудникам устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей результативности научной деятельности (ПРНД), определяемых в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Индивидуальные суммы стимулирующих надбавок научным сотрудникам определяются в абсолютном размере путем распределения средств, поступивших в качестве дополнительной субсидии на выполнение государственного задания для повышения заработной платы научных сотрудников, пропорционально величине индивидуальных ПРНД научных сотрудников на основе учета результатов работы за предыдущие два года. Сотрудникам, переведенным на неполный рабочий день (неполную ставку), надбавки стимулирующего характера выплачиваются в полном объеме.

1.4. Начисление стимулирующих надбавок сотрудникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, производится в размере, соответствующем величине индивидуального ПРНД до ухода в отпуск по беременности и родам.

1.5. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по мере поступления дополнительных субсидий на выполнение государственного задания для повышения заработной платы научных сотрудников.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ

2.1. Индивидуальный ПРНД научных сотрудников является суммой баллов, определяемых в соответствии критериями, приведенными в Приложении 1 к Положению о рейтинговых стимулирующих надбавках ИЭП КНЦ РАН, с учетом порядка, предусмотренного в пп. 2.2 - 2.12.

2.2. Начисление баллов за публикацию статьи:

- в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем международный индекс цитирования (импакт-фактор, включая РИНЦ) не менее 0.2, устанавливается балл, равный индексу журнала, умноженному на 20;

- в зарубежном журнале, не имеющем индекса, или с индексом менее 0.2, а также российском включенном в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук (Перечень ВАК) по экономическим наукам устанавливается балл 12;

- в рецензируемом российском журнале не входящем в Перечень ВАК, но имеющем общероссийское распространение (включенном в каталог Роспечати) устанавливается балл 6;

- в региональном журнале или сборнике научных трудов³ устанавливается балл 4.

Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

2.3. За монографии, изданные в региональных научных издательствах и имеющие шифр ISBN, устанавливается 3 балла за 1 уч.-изд. лист (40 тыс. знаков). За монографии, изданные в центральных издательствах (Москва, С-Петербург), за рубежом, учебники и учебные пособия, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями - УМО) устанавливается 4 балла за 1 уч.-изд. лист. При наличии соавторов балл делится на общее количество соавторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. Включение конкретных монографий, учебников и учебных пособий в расчет индивидуальных ПРНД принимается специальным решением Ученого совета.

2.4. За устный доклад на конференции (симпозиуме, конгрессе и др. научном или научно-практическом форуме) устанавливается: российской - 4 балла, международной - 6 баллов. Установить понижающий коэффициент 0,5 за доклады представленные на Интернет-конференциях в онлайн-режиме, при условии предварительного оповещения о дате, режиме доступа и времени выступления каждого участника. При начислении баллов за участие в конференциях обязательным требованием является наличие конкурсного отбора участников конференции. Учитывается не более двух докладов на одном форуме, в том числе - в соавторстве⁴. Третий и последующие доклады на конференциях данному участнику и соавторам не учитывать, если последние лично не принимали в ней участие. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 процентов округляются до 10 процентов. За приглашенный пленарный доклад (инициатором которого выступает организатор конференции) на российской и международной конференции устанавливается 10 и 15 баллов соответственно.

2.5. За руководство соискателем ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию, устанавливается балл 30, получаемый научным руководителем⁵, за

³ Учитываются статьи и публикации докладов конференций объемом не менее 0,35 уч.-изд. листа

⁴ Начисление баллов за второй доклад одного автора на одной конференции производится с коэф. 0.5.

⁵ Начисление баллов при руководстве соискателем степени, обучающегося в аспирантуре других организаций, производится при условии представления документа, подтверждающего, что руководитель указан как сотрудник ИЭП КНЦ РАН. Баллы начисляются после утверждения ВАК.

консультирование подготовки докторской диссертации при ее защите устанавливается 30 баллов.

2.6. В целях более полного учета особенностей деятельности Института и его сотрудников Ученый совет вправе на основании предложений Комиссии принять решение об установлении поправочных коэффициентов при определении баллов по каждому из критериев п.п. 2.1-2.5 в пределах от 0,5 до 1,5.

2.7. Результаты научной деятельности учитываются в индивидуальном ПРНД научного сотрудника при условии, если они соответствуют требованиям трудового договора и/или должностной инструкции, плана НИР и/или иного документа, определяющего тематику и содержание выполняемых им работ (исследований).

2.8. Для научных сотрудников, работающих по совместительству в расчет принимаются только те результаты научной деятельности, которые получены при работе в Институте и официально к ней отнесены (имеется наименование Института в публикациях, материалах конференций и иных результатах, учитываемых при расчете индивидуального ПРНД).

2.9. Для работников, поступивших на работу в организацию не ранее, чем за два года до года выплаты надбавок стимулирующего характера, при расчете индивидуального ПРНД учитываются их результаты, полученные по основному месту работы.

2.10. С целью закрепления в Институте молодых исследователей, работающих на постоянной основе, их индивидуальный ПРНД, рассчитанный по показателями Приложения 1 за исключением п.4 и п.5 умножаются на следующие повышающие коэффициенты:

а) для молодых исследователей, не являющихся аспирантами очной формы обучения в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения, коэффициент 2. Учитывается только первое высшее образование.

б) для аспирантов очной формы обучения, устанавливается повышающий коэффициент 3, коэффициент должен быть применен в течение полных трех лет обучения сотрудника в очной аспирантуре.

в) для сотрудников, защитивших кандидатскую диссертацию в возрасте до 35 лет, устанавливается повышающий коэффициент 1,3 в год после защиты диссертации, а затем коэффициент 1,2 в течение последующих 2 лет; защитившим докторскую диссертацию в возрасте до 40 лет коэффициенты 1,4 и 1,2 соответственно.

После окончания аспирантуры подпункт «а» не применяется.

2.11. Для установления надбавок по индивидуальным ПРНД руководители структурных подразделений подают заявки, включающие расчет баллов ПРНД каждого научного сотрудника подразделения, в избранную Ученым советом Института рабочую комиссию по стимулирующим выплатам (далее Комиссия) по форме Приложения 2 к Положению о рейтинговых стимулирующих надбавках ИЭП КНЦ РАН с обеспечением представления необходимых подтверждающих документов (программ конференций или других научных форумов, списков участников международных конференций и др.). Заявки для установления надбавок подаются до 31 декабря предыдущего года. По публикациям, относящимся к учитываемому году, но сведения по которым поступили после 31 декабря, начисление баллов производится в следующем отчетном периоде.

2.12. Комиссия проверяет и систематизирует заявки и готовит материалы для принятия решений по установлению рейтинговых надбавок на Ученом совете, которые утверждаются приказом директора Института.

**Критерии для определения индивидуальных показателей
результативности научной деятельности научных сотрудников**
(с изм. и доп., вступ. в силу с 17.02.2017)

№ пп	Показатели	Количество баллов
1.	Публикация статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем международный индекс цитирования (импакт-фактор, включая РИНЦ) не менее 0.2	12 +(И-0,2)х 20
2.	Публикация статьи в зарубежном научном издании (журнале, сборнике)	12
3.	Публикация статьи в рецензируемом российском журнале, включенном в Перечень ВАК ¹ , но не имеющем индекса, или с индексом менее 0.2	12
4.	Публикация статьи в рецензируемом российском журнале не входящем в Перечень ВАК, но включенного в каталог Роспечати	6
5.	Публикация рецензируемой статьи в региональных журналах, докладов конференций в сборниках научных трудов объемом более 0,35 уч. изд. л.	4
6.	Монографии, изданные в региональных научных издательствах и имеющие шифр ISBN ²	3 балла за 1 уч.-изд. лист
7.	Монографии, изданные в центральных научных издательствах и имеющие шифр ISBN, учебники и учебные пособия, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями УМО) ²	4 балла за 1 уч.-изд. лист
8.	Устный доклад на российской конференции ³	4
9.	Устный доклад на международной ⁴ конференции	6
10.	Пленарный доклад на российской конференции	10
11.	За официально закрепленное консультирование докторантов (соискателей) ученой степени, защитившим докторскую диссертацию и руководство аспирантом (соискателем) ученой степени, защитившим кандидатскую диссертацию ⁵	30

¹ Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук и кандидата наук по экономике.

² Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала. За монографии, изданные за рубежом, применяется повышающий коэффициент 1,5, а если они выходят на английском языке, то применяется коэффициент 2,0.

³ Начисление баллов за второй доклад одного автора на одной конференции производится с коэф. 0,5.

⁴ За доклад на конференции, проводившейся за рубежом, устанавливается повышающий коэффициент 1,5, а если она проводится исключительно на английском языке (кроме языка страны проведения), то применяется коэффициент 2,0.

⁵ При совместном руководстве (консультировании) соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей (консультантов).

**Заявка
на установление рейтинговых надбавок
по индивидуальным показателям результативности
научной деятельности научных сотрудников**

Отдела _____

в 201_ г.

№	ФИО сотрудника и перечень индивидуальных ПРНД	Количество баллов	Основание (пункт Прил.1 Положения)
1	2	3	4
	1. Антонов А.А.		
1.1.	Публикация статьи «...» // Вопросы экономики № 6 – 2007, с 34-41	12	П. 3
1.2.			
1.3.			
	...		
	Итого:		
	2. Иванов Б. А.:		
2.1.			
2.2.			
	...		
	Итого:		
	...		
	Всего по отделу		

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Коллективному договору
ИЭП КНЦ РАН

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономических проблем
им. Г.П. Лузина Кольского научного центра Российской академии наук
на 2017-2019 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1.	Контроль за соблюдением работниками института правил по охране труда				весь период	Руководители отделов, специалист по охране труда
2.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим			8,0	весь период	Руководители отделов, специалист по охране труда
3.	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты			10,0	весь период	Начальник отдела общехозяйственного обеспечения
4.	Приобретение и выдача работникам мыла, смывающих и обезвреживающих средств			6,0	весь период	Начальник отдела общехозяйственного обеспечения
5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)			115,0	весь период	Отдел кадров, специалист по охране труда
6.	Укомплектование санитарных постов аптечками для оказания первой медицинской помощи			1,5	весь период	Начальник отдела общехозяйственного обеспечения
7.	Обеспечение и поддержание нормальных условий в помещениях института, благоустройства и нормальной работы санитарно-бытовых помещений				весь период	Начальник отдела общехозяйственного обеспечения
8.	Организация и проведение физкультурных и оздоровительных мероприятий				весь период	Руководители структурных подразделений Профком
9.	Обеспечение постоянного контроля за соблюдением правил пожарной безопасности в помещениях института				весь период	Ответственные за пожарную безопасность в помещениях института, руководители отделов, начальник отдела общехозяйственного обеспечения, специалист по охране труда
10.	Обеспечение финансирования мероприятий по охране труда				весь период	Дирекция

СОУЩЕСТВЛЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Образование государственного бюджетного учреждения науки Института проблем
№ 1.11. Директор Института центра Российской академии наук
на 2017-2019 гг.

№ п/п	Содержание мероприятия	Виды работ	Код по ОКВ	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Отдел, ответственный за выполнение
1	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
2	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
3	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
4	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
5	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
6	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
7	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
8	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
9	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела
10	Контроль за соблюдением требований законодательства по охране труда	все работы				Руководитель отдела



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью на 50 л.

Директор ИЭП КНЦ РАН

Т.П. Скуфина

Председатель профсоюзного
комитета ИЭП КНЦ РАН

Т.И. Барашева