



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по Российской академии наук на 2003 - 2005 годы

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

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

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

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

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

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

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

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

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

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

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

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором, но не ниже размеров, установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам про-

должительностью 28 календарных дней.

Научным сотрудникам, имеющим учченую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 48 рабочих дней (56 календарных дней), кандидатам наук - 36 рабочих дней (42 календарных дня) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. №949.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.14. Руководитель организации РАН в установленном законодательством порядке:

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

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

ведения физкультурно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий в течение трудового дня.

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

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1. Стороны Соглашения:

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

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

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

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

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

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

7.3. Стороны Соглашения считают необходимым:

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

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

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

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

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

При разработке Уставов организаций социальной сферы РАН, формулировании

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

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

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

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

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

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

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

- оказывать помощь в денежной или иной форме участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам;
- производить частичную компенсацию удорожания стоимости питания в ведомственных столовых, а также проезда к месту работы;

- сохранять за работниками, признанными Медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработка на срок его переквалификации, но не более 3-х месяцев;

- оказывать финансовую поддержку многодетным семьям;

- предоставлять работникам организаций РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3-х дней сверх установленных законодательством в следующих случаях: рождение ребенка, смерть члена семьи, наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего школьного возраста (1-4 класс);

- предоставлять ветеранам труда организации от 3-х до 6 дней дополнительного оплачиваемого отпуска;

- осуществлять на основании совместного решения администрации и соответствующего профсоюзного органа, представляющего интересы работников организаций РАН, распределение нового и высвобождающегося жилья, средств на приобретение жилья работникам организаций РАН за счет средств, выделенных организаций РАН на эти цели;

- гарантировать кадровым работникам организаций РАН, уволенным по сокращению численности или штата и уволенным в связи с уходом на пенсию без продолжения работы в других организациях, сохранение очереди на получение жилья в течение 3-х лет, сохранение за пенсионерами РАН права на медицинское обслуживание в медицинских организациях РАН.