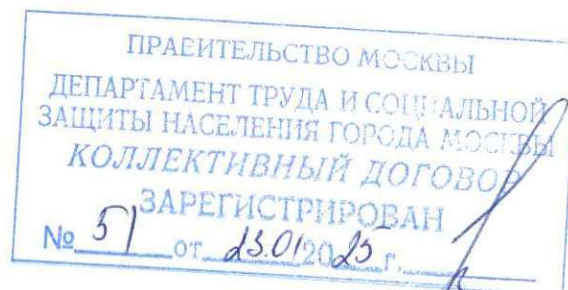


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института космических исследований Российской академии наук**

Утвержден на конференции работников
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института космических
исследований Российской академии наук
14 января 2025 г.



г. Москва, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ПРОЦЕДУРА ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ.....	3
III. ОПЛАТА ТРУДА	4
IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, УСЛОВИЯ ТРУДА	5
V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	5
VI. РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6
VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	8
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	11
IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	9
X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	13
XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	14
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института космических исследований Российской академии наук;

Приложение № 2: Положение «О порядке и условиях предоставления отпусков работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института космических исследований Российской академии наук»;

Приложение № 3: Форма сметы социальных расходов средств, формируемых из прибыли ИКИ РАН;

Приложение № 4: Положение о расходовании средств Фонда социальной защиты работников ИКИ РАН

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте космических исследований Российской академии наук и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работодатель** – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт космических исследований Российской академии наук, в лице директора Петруковича Анатолия Алексеевича, именуемый далее «Работодатель» или «ИКИ РАН»;
- **Работники** – работники ИКИ РАН¹, именуемые далее «Работники», представленные первичной Профсоюзной организацией ИКИ РАН Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя Профсоюзного комитета.²

Работодатель признает Профсоюз единственным представителем прав и интересов всех работников ИКИ РАН по всем социально-правовым вопросам в соответствии со ст. ст. 29, 30 ТК РФ и ст. ст. 11, 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ИКИ РАН, включая работников его обособленных подразделений – представительств ИКИ РАН в Республике Крым и представительства «Интеркосмос».

Действие коллективного договора не распространяется на работников филиала – Специального конструкторского бюро космического приборостроения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института космических исследований Российской академии наук (СКБ КП ИКИ РАН). В СКБ КП ИКИ РАН заключается отдельный коллективный договор, распространяющийся на работников филиала. Для этих целей директор ИКИ РАН наделяет необходимыми полномочиями директора СКБ КП ИКИ РАН в соответствии со статьей 40 ТК РФ.

1.4. Коллективный договор заключен на срок с **1 января 2025 года до 31 декабря 2027 года**. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.5. Условия локальных нормативных актов, издаваемых Работодателем, а также трудовых договоров не должны ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, распространяющимися на ИКИ РАН отраслевыми и иными актами и соглашениями, коллективным договором.

1.6. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

ІІ. ПРОЦЕДУРА ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

2.1. Для обеспечения ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений или дополнений к коллективному договору) Стороны создают на равноправной основе постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора (далее – Комиссия) из равного количества представителей от каждой Стороны. Решение о включении в состав Комиссии своих представителей принимается каждой Стороной самостоятельно и оформляется в письменной форме. Условия о составе Комиссии, порядке ее работы определяются Сторонами и оформляются их совместным решением.

¹ За исключением работников филиала – СКБ КП ИКИ РАН.

² В соответствии с п. 5.7.3. Устава Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности от 26 февраля 1992 г. право заключения, изменения, дополнения коллективного договора и представления интересов трудового коллектива предоставляется Профсоюзному комитету ИКИ РАН.

2.2. Комиссия осуществляет:

- подготовку проектов коллективного договора, изменений к нему с учетом результатов проверок выполнения действующего коллективного договора;
- проведение текущей проверки выполнения коллективного договора и доведение ее результатов до сведения Работодателя и Работников;
- подготовку отчета по итогам выполнения коллективного договора;
- формирование предложений об изменении составов комиссий, указанных в пункте 2.5. коллективного договора, на основании представлений соответствующих комиссий.

2.3. Подготовленный Комиссией проект коллективного договора (проект изменений к коллективному договору) подлежит обязательному обсуждению Работниками в подразделениях ИКИ РАН и дорабатывается Комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

2.4. Доработанный проект коллективного договора обсуждается и принимается на конференции работников ИКИ РАН.

Принятый на конференции работников коллективный договор подписывается Сторонами.

Изменения в коллективный договор, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут приниматься совместным письменным решением Работодателя и Профсоюза, с учетом процедур, предусмотренных пунктами 2.2. – 2.3. коллективного договора.

Изменения условий пунктов 6.6., 8.1., 8.3., 8.4., 8.7. коллективного договора, приложений №№ 1, 3-4 к коллективному договору принимаются совместным письменным решением Работодателя и Профсоюза или в ином определенном указанными пунктами порядке.

Изменения условий коллективного договора, вносимые в связи с устранением замечаний Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы при проведении им проверки коллективного договора при его уведомительной регистрации (в соответствии с пунктом 3.6. Порядка проведения обязательной правовой экспертизы проектов городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных соглашений и уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в городе Москве (утв. Решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 октября 2020)) принимаются совместным письменным решением Работодателя и Профсоюза.

Иные изменения в коллективный договор принимаются в порядке, установленном для принятия коллективного договора.

2.5. На конференции работников одновременно с обсуждением и принятием проекта коллективного договора производится избрание следующих комиссий:

- по трудовым спорам;
- фонда социальной защиты.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников ИКИ РАН складывается из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации, актами учредителя, положением о системе оплаты труда работников и иными локальными нормативными актами ИКИ РАН.

Система оплаты труда работников ИКИ РАН устанавливается в соответствии со ст. 144 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, актами учредителя. Система оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом - Положением о системе оплаты труда работников ИКИ РАН, а также иными локальными нормативными актами, принятыми во исполнение Положения о системе оплаты труда работников ИКИ РАН.

Указанные в настоящем пункте локальные нормативные акты принимаются в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.2. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в следующие сроки:

- а) 23 числа текущего расчетного месяца – выплачивается заработная плата за первую половину расчетного месяца;

б) 8 числа месяца, следующего за расчетным – выплачивается заработная плата за вторую половину расчетного месяца.

Работодатель вправе при наличии финансовых и организационно – технических возможностей досрочно выплачивать заработную плату Работнику.

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на счет в банке, с которым Работодателем заключен договор на выдачу и обслуживание банковских карт. Для этих целей Работодатель заключает с банком (банками) договор на обслуживание расчетных операций по банковским картам при выплате Работникам заработной платы и в данном случае несет расходы, связанные с перечислением заработной платы на расчетные счета Работников, открытые в соответствующем банке. Работодатель обеспечивает своевременное получение Работниками банковских карт (при условии соблюдения Работниками требований банка о предоставлении документов и сведений, необходимых для получения банковских карт), а также возможность получения заработной платы по банковским картам в месте работы.

3.3. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается из расчета 50 % должностного оклада Работника.

3.4. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, работы в выходной и нерабочий праздничный день, в ночное время (с 22 часов до 6 часов), а также иной работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме.

Прием на работу может производиться по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания по конкурсу устанавливаются законодательными, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом, локальным нормативным актом (положением) ИКИ РАН.

4.2. При распределении работ в соответствии с тематическими планами ИКИ РАН, преимущественное право на выполнение работ, при прочих равных условиях, имеют Работники, состоящие на момент начала работ в штате соответствующего структурного подразделения ИКИ РАН. При невозможности выполнения работ указанными работниками, выполнение работ может быть поручено работникам других структурных подразделений.

Передача выполнения работ по темам ИКИ РАН другим юридическим и физическим лицам возможна только при отсутствии или недостаточности соответствующих материальных, научно-производственных и трудовых ресурсов в ИКИ РАН.

4.3. Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением по специальности структурного подразделения, в котором Работник работает, следующие благоприятные условия труда: перенос времени начала и конца рабочего дня по письменному заявлению Работника, предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ограниченное периодом с 1 апреля по 31 декабря. Иные гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Увольнение Работодателем Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Решения о предстоящем высвобождении работников в связи с реорганизацией, ликвидацией ИКИ РАН, сокращением численности (штата) Работников, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель представляет Профсоюзу

планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

5.3. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно двух Работников, являющихся членами одной семьи.

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют категории Работников, определенные законодательством Российской Федерации, а также следующие категории Работников:

- лица предпенсионного возраста (за 4 года и менее до пенсии по старости);
- одинокие матери и отцы и приравненные к ним лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание в ИКИ РАН;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- многодетные матери и отцы;
- лица, в семье которых другой супруг имеет официальный статус безработного.

5.5. Работники, получившие уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников, вправе по согласованию с руководителем своего подразделения использовать часть рабочего времени (до 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Работодатель вправе принять решение о подготовке Работников (профессиональном образовании и профессиональном обучении) и дополнительном профессиональном образовании, а также о направлении работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд. Подготовка и дополнительное профессиональное образование могут осуществляться в установленном порядке в ИКИ РАН или при необходимости – иными организациями, реализующими соответствующие образовательные программы.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются решением Работодателя, принятым с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Если обучение Работника является обязанностью Работодателя (в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и/или необходимым условием выполнения Работником определенных видов деятельности, такое обучение осуществляется за счет средств Работодателя, с отрывом Работника от работы (при необходимости) и с сохранением за ним среднего заработка на период обучения.

Работникам, проходящим обучение в соответствии с настоящим пунктом или направленным работодателем на прохождение независимой оценки квалификации, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ИКИ РАН, трудовым договором.

VI. РАБОЧЕЕ МЕСТО, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее место – это место, где Работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя, в том числе с использованием современных средств телекоммуникаций.

Рабочее место Работника определяется руководителем подразделения по согласованию с Работодателем. Рабочее место Работника может быть изменено руководителем подразделения по согласованию с Работодателем.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников ИКИ РАН определяется трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ИКИ РАН (приложение № 1 к настоящему коллективному договору), локальными нормативными актами ИКИ РАН.

6.3. Для Работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

В случае производственной необходимости отдельным Работникам с их письменного согласия и на основании приказа Работодателя могут предоставляться выходные дни в другие дни недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю. Ответственность за учет рабочего времени Работников возлагается на руководителей подразделений.

Для Работников устанавливается ежедневная продолжительность рабочего времени:

- начало работы – в 9 часов 30 минут;
- окончание работы – в 18 часов 15 минут, в пятницу – в 17 часов 00 минут;
- ежедневный перерыв для отдыха и питания – 30 минут. Время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяется в трудовом договоре или приказе о сменной работе.

Трудовыми договорами, локальными нормативными актами ИКИ РАН и в соответствии с законодательством Российской Федерации, для отдельных Работников могут устанавливаться иные начало, окончание и продолжительность рабочего времени, а также иные режимы работы.

6.4. В случае производственной необходимости для отдельных категорий Работников может вводиться сменная работа. Порядок и условия привлечения Работников к сменной работе определяются приказами Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, Положением «О порядке и условиях предоставления отпусков работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института космических исследований Российской академии наук» (приложение № 2 к коллективному договору), локальными нормативными актами ИКИ РАН.

6.6. В ИКИ РАН устанавливается период для расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска Работникам – 3 месяца, если это не ухудшает положение работников. При этом, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска Работникам исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

6.7. Правом на получение ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков в любое удобное для Работников время, ограниченное периодом с 1 апреля по 31 декабря, пользуются Работники:

- а) имеющие детей в возрасте до 17 лет;
- б) совмещающие работу с обучением в соответствии с пунктом 4.3. коллективного договора;

Право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в любое удобное для них время реализуется указанными в настоящем пункте Работниками при составлении Работодателем графика отпусков Работников ИКИ РАН на очередной год.

6.8. Правом на получение ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков в любое удобное для Работников время пользуются Работники:

- а) для санаторно-курортного лечения в соответствии с медицинским заключением;
- б) иные категории Работников в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.9. Супругам, родителям и детям, работающим в ИКИ РАН, предоставляется право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск, если одновременный уход в отпуск не влияет на рабочий процесс в соответствующих структурных подразделениях ИКИ РАН. Если одно из указанных лиц имеет ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности чем другое, то последнему может быть предоставлено соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Право на одновременный уход в отпуск реализуется супругами, родителями и детьми, работающими в ИКИ РАН, при составлении Работодателем графика отпусков Работников ИКИ РАН на очередной год.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работодатель с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» ежегодно разрабатывает и утверждает приказом план (перечень) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, включающий сроки выполнения мероприятий, перечень должностных лиц, ответственных за их реализацию.

7.2. Предоставление гарантий, льгот и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

Конкретные виды и размер гарантий, льгот и компенсаций Работникам устанавливается настоящим Коллективным договором и (или) локальными нормативными актами ИКИ РАН.

7.3. Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ каждый Работник обязан соблюдать требования охраны труда:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Права работника в области охраны труда

В соответствии со статьей 216 Трудового кодекса РФ каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.5. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодателем выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам, установленными работодателем на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.7. Работодатель обеспечивает в установленном порядке наличие аптечек первой помощи и их пополнение медицинскими изделиями (по мере расходования медицинских изделий).

7.8. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работодатель утверждает поименные списки и контингенты работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам и организует их проведение (приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н).

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лиц в качестве водителей транспортного средства. Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лиц в качестве водителей транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов (ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»).

7.9. Работодатель за счет своих средств организует обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

Работодатель утверждает поименные списки и контингенты работников, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию (приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н).

7.10. Профсоюз в целях осуществления контроля в области охраны труда:

- контролирует условия труда и проведение мероприятий по охране труда на рабочих местах;

- участвует в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 229 Трудового кодекса РФ), в комиссии по охране труда (статья 224 Трудового кодекса РФ);

- содействует Работникам (их родственникам) в решении вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного здоровью (жизни) работников;

- предъявляет Работодателю требования о приостановлении работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации по охране труда.

7.11. В случаях, предусмотренных статьей 213 Трудового кодекса РФ, в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и фактических условий труда работников Работодатель и Профсоюз могут инициировать проведение государственной экспертизы условий труда. В соответствии со статьей 370 ТК РФ может проводиться независимая экспертиза условий труда и обеспечения безопасности работников.

Заключение государственной экспертизы условий труда, проведенной по инициативе Профсоюза, предоставляется Работодателю вместе с предложениями Профсоюза по изменению или улучшению условий труда Работников. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий труда на здоровье

(работоспособность) Работников, Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты на проведение государственной экспертизы условий труда.

7.12. Работодатель и Работники обязаны соблюдать установленные требования пожарной безопасности.

Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории ИКИ РАН, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- обучать своих работников мерам пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в ИКИ РАН, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на его территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности.

Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории ИКИ РАН;

- при обнаружении пожаров в помещениях и на территории ИКИ РАН немедленно уведомлять о них пожарную охрану;

- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель ежегодно, с учетом финансовых возможностей планирует смету социальных расходов средств, формируемых из прибыли ИКИ РАН (далее – «Смета»).

Смета на очередной год утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом по форме приложения № 3. Изменение Сметы производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

8.2. Для обеспечения социального развития и социальной защиты Работников ИКИ РАН Стороны используют средства в соответствии с пунктом «Выплаты из средств Фонда социальной защиты» Сметы.

8.3. Расходование средств Фонда социальной защиты осуществляется по решению Комиссии фонда социальной защиты в соответствии с Положением о расходовании средств фонда социальной защиты ИКИ РАН (приложение № 4 к коллективному договору) и Регламентом работы Комиссии фонда социальной защиты, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Положение о расходовании средств фонда социальной защиты работников ИКИ РАН может изменяться Работодателем по согласованию с Профсоюзом, с учетом финансовых возможностей Работодателя.

8.4. Выплаты в соответствии с пунктами 8.3., 8.5. настоящего Коллективного договора производятся Работодателем из средств, предусмотренных пунктом «Выплаты из средств Фонда социальной защиты» Сметы, по решению Комиссии фонда социальной защиты. Выплаты производятся Работникам, для которых место работы в ИКИ РАН является основным и проработавшим непрерывно в ИКИ РАН не менее 1 года, а также иным лицам, не являющимся Работниками ИКИ РАН, указанным в приложении № 4 к коллективному договору.

По остальным разделам (пунктам) Сметы выплаты производятся Работодателем на основании служебных записок (заявлений) с визой председателя Профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель и Профсоюз по представлению (ходатайству) Комиссии фонда социальной защиты могут принять совместное решение об оказании материальной помощи при чрезвычайных обстоятельствах:

- Работникам, для которых место работы в ИКИ РАН является основным и проработавшим непрерывно в ИКИ РАН не менее 1 года;
- пенсионерам, ушедшим на пенсию из ИКИ РАН.

8.6. Работникам, по решению Профсоюза предоставляется возможность приобретения путевок для их детей в возрасте 6-15 лет:

- а) в детские оздоровительные комплексы;
- б) на санаторно-курортное лечение детей (при наличии справки на санаторно-курортное лечение из поликлиники)

сроком не менее 15 дней с дотацией ИКИ РАН в размере 90% стоимости путевки, но не более 45 000 рублей.

8.7. Работодатель производит поощрительные выплаты в связи с юбилеем по достижении Работником возраста, кратного пяти годам, следующим работникам ИКИ РАН, для которых место работы в ИКИ РАН является основным:

- женщинам с 55 лет,
- мужчинам с 60 лет,

имеющим на дату юбилея непрерывный стаж работы в ИКИ РАН продолжительностью не менее 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. Данные выплаты производятся в размере не менее 500 рублей за каждый год непрерывной работы в ИКИ РАН. Отдел кадров ИКИ РАН ежегодно, до 1 декабря текущего года подает в Профсоюзный комитет сведения о Работниках, которые в следующем году будут соответствовать вышеназванным критериям, в целях формирования Сметы социальных расходов средств, формируемых из прибыли ИКИ РАН на очередной год.

В целях настоящего пункта стаж работы в ИКИ РАН для Работника считается непрерывным, в следующих случаях:

- если Работник увольняется из ИКИ РАН и затем принимается на работу в ИКИ РАН в связи с избранием по конкурсу на должность научного (научно-педагогического) работника, если перерыв между увольнением из ИКИ РАН и приемом на работу в ИКИ РАН составляет не более 45 календарных дней;
- в связи с увольнением по инвалидности, если перерыв между увольнением из ИКИ РАН и приемом на работу в ИКИ РАН составляет не более 1 года;
- если работник увольняется из ИКИ РАН и затем принимается на работу в ИКИ РАН, при условии, что перерыв между увольнением из ИКИ РАН и приемом на работу в ИКИ РАН составляет не более 45 календарных дней, и трудовые договоры работника (текущий и предшествующие) являются договорами по основной работе;

8.8. Работодатель организует питание работников на территории ИКИ РАН.

8.9. Работодатель и профсоюз принимают меры по организации работы библиотеки профкома ИКИ РАН.

IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Молодыми сотрудниками ИКИ РАН являются все Работники в возрасте до 35 лет.

9.2. Для содействия решению научно-производственных и социально-бытовых вопросов молодых сотрудников ИКИ РАН, а также для представления их интересов перед Работодателем и различными органами и организациями в ИКИ РАН образуется совет молодых ученых, а при профсоюзном комитете Профсоюза ИКИ РАН постоянно действует Комиссия по работе с молодежью.

9.3. С целью стимулирования научно-производственной деятельности молодых сотрудников в ИКИ РАН организуются молодежные конференции и семинары, конкурсы «Лучший молодой сотрудник» и конкурсы молодежных научных работ. Советом молодых

ученых кандидатуры молодых сотрудников ИКИ РАН могут представляться для рассмотрения в Ученый совет ИКИ РАН для выдвижения на различные конкурсы и мероприятия.

9.4. Для решения вопросов социально-бытового характера и участие в мероприятиях по обеспечению жильем молодых ученых, проводимых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации молодые сотрудники вправе обратиться за содействием в Комиссию по работе с молодежью при профсоюзном комитете Профсоюза ИКИ РАН.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Для реализации задач, связанных с исполнением настоящего коллективного договора и контролем его выполнения, Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование:

а) по договору безвозмездного пользования (ссуды), заключаемому в установленном порядке:

- оборудованную комнату № 221 по адресу: г. Москва, ул. Профсоюзная, д. 84/32, строение 14, с обеспечением ремонта, отопления, освещения, уборки, и охраны указанного помещения за счет средств Работодателя;

- страхование недвижимого имущества и гражданской ответственности (ком. №221)

б) помещение для проведения заседаний Профсоюза и его комиссий;

в) телефоны с городскими номерами, компьютеры, оргтехнику;

г) транспортные средства по заявке Профсоюза, поданной не менее, чем за 2 дня;

д) необходимые нормативные правовые документы;

е) средства информации ИКИ РАН для информирования Работников о деятельности Профсоюза, о позициях и решениях Профсоюза по отдельным вопросам, оповещения о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.2. Работодатель оплачивает Профсоюзу стоимость пользования услугами междугородной и международной связи, бесплатно производит множительные и переплетные работы для нужд Профсоюза.

10.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на расчетный счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений Работников - членов Профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза, в день выплаты заработной платы в соответствии с подпунктом «б» первого абзаца пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

10.4. Работодатель производит оплату труда председателя профсоюзного комитета ИКИ РАН за счет средств ИКИ РАН в размере 68 000 (шестьдесят восемь тысяч) рублей в месяц. В этих целях ИКИ РАН перечисляет на расчетный счет Профсоюза денежные средства на оплату труда председателя профсоюзной организации в вышеуказанном размере, увеличенном на соответствующую величину тарифа обязательных страховых взносов.

10.5. Работодатель информирует Профсоюз о проектах планов перспективного и текущего развития, итогах производственной и финансово-экономической деятельности ИКИ РАН, предоставляет Профсоюзу по его запросу всю необходимую информацию по социально-трудовым и иным вопросам, копии бухгалтерской отчетности за календарный год.

10.6. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, выполнением коллективного договора, Профсоюз вправе:

- иметь беспрепятственный доступ во все подразделения ИКИ РАН и осматривать любые рабочие места в ИКИ РАН;

- запрашивать у Работодателя необходимые документы и информацию, проверять расчеты по заработной плате Работников с соблюдением порядка, установленного локальным актом ИКИ РАН в сфере защиты персональных данных работников;

10.7. Профсоюз вправе вносить на рассмотрение Работодателя предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и социально-экономические вопросы, а также проекты этих актов. Работодатель в разумный срок рассматривает по существу данные предложения и проекты локальных нормативных актов и направляет Профсоюзу мотивированный ответ.

10.8. Профсоюз в лице председателя или уполномоченных им лиц имеет право участвовать с правом совещательного голоса:

- на заседаниях дирекции ИКИ РАН;
- на заседаниях Ученого совета ИКИ РАН;
- на совещаниях в подразделениях ИКИ РАН.

10.9. Представители Профсоюза включаются в следующие комиссии ИКИ РАН:

- по специальной оценке условий труда работников;
- по проверке деятельности подразделений ИКИ РАН;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по трудовым спорам;
- фонда социальной защиты;
- по инвентаризации имущества ИКИ РАН;
- по охране труда;
- в комиссии ИКИ РАН, создаваемые для решения вопросов, регулируемых трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации в области социальной защиты, а также в иные комиссии в соответствии с решением Работодателя.

10.10. Профсоюз вправе проводить в рабочее время ежегодные профсоюзные собрания (конференции) при условии заблаговременного согласования с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней до даты их проведения).

10.11. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все трудовые права, гарантии и льготы, предусмотренные для Работников настоящим коллективным договором.

10.12. Члены профсоюзного комитета, а также представители Профсоюза в комиссиях ИКИ РАН и комиссиях Профсоюза освобождаются от основной работы в ИКИ РАН с сохранением средней заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профсоюзом.

Не освобожденные от основной работы работники профсоюзного комитета освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных коллегиальных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы по месту основной работы.

Освобождение от основной работы производится на основании приказа Работодателя.

10.13. При реализации своих полномочий Профсоюз обязан соблюдать законодательные, нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты ИКИ РАН в области защиты персональных данных и несет ответственность за их соблюдение.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора осуществляет проверки исполнения Сторонами положений коллективного договора. Плановые проверки проводятся в соответствии с утверждаемым данной Комиссией планом-графиком, внеплановые - по письменным обращениям Работодателя, Профсоюза, отдельных Работников.

Для организации своей работы Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора вправе запрашивать у любой Стороны документы и сведения, необходимые для осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

Об итогах проводимых проверок Комиссия письменно оповещает Работодателя. Информация об итогах проверки помещается на информационный стенд ИКИ РАН для ознакомления Работников.

Члены Комиссии по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности или уволены по инициативе Работодателя без учета мнения Профсоюза.

11.3. Стороны в целях контроля за выполнением коллективного договора вправе:

- проводить проверки выполнения другой стороной положений коллективного договора;
- запрашивать у другой стороны информацию о проводимых мероприятиях по выполнению коллективного договора и получать ее не позднее чем через две недели со дня направления соответствующего запроса;
- заслушивать на своих заседаниях представителей другой стороны по вопросам выполнения положений коллективного договора.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обеспечивает размещение подписанного коллективного договора на официальном сайте ИКИ РАН <https://iki.cosmos.ru/> в 10-дневный срок со дня его подписания, а всех вновь принимаемых на работу Работников знакомит с коллективным договором под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора).

12.2. Все установленные настоящим коллективным договором социальные и трудовые выплаты Работникам, сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации, производятся при наличии у Работодателя денежных средств на эти цели.

12.3. Во всем остальном, не предусмотренном настоящим коллективным договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

12.4. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемыми частями.

12.5. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны, третий экземпляр - для уведомительной регистрации.

12.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

РАБОТОДАТЕЛЬ
А.А. Петрукович



ПРОФСОЮЗ
И.В. Человеков



«21» января 2025 года



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института космических исследований
Российской академии наук

(приняты на основании статьи 190 ТК РФ и с учетом мнения профсоюзного комитета ИКИ РАН в порядке статьи 372 ТК РФ, протокол № 15 от 13 декабря 2021 г.)

Настоящие Правила регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами действующий в ИКИ РАН порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1. Прием на работу

1.1. При приеме на работу в ИКИ РАН работник и работодатель заключают трудовой договор. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. При приеме на работу работник подписывает должностную инструкцию, в которой определяются права и обязанности работника дополнительно к правам и обязанностям, установленным в разделе 3 настоящих Правил. Должностная инструкция утверждается работодателем и является неотъемлемой частью трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Прием на работу без установленных документов не производится.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать три месяца, если другая продолжительность срока испытания не установлена ТК РФ, иными федеральными законами.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Перечень оснований заключения срочного трудового договора установлен статьей 59 ТК РФ.

2. Прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем, а также в иных предусмотренных ст. 80 ТК РФ случаях.

2.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Иные основания прекращения (расторжения) трудового договора устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами.

2.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Работник вправе затребовать у работодателя надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе работником отдела кадров производится соответствующая запись.

2.6. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

3. Права, обязанности и ответственность работников и работодателя

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам оплату за труд в соответствии с действующим законодательством;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.5. Иные, не предусмотренные настоящими правилами, коллективным договором и законодательством Российской Федерации права и обязанности работников и работодателя устанавливаются в должностной инструкции работника, подписываемой работником и утверждаемой работодателем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

3.6. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников ИКИ РАН устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало ежедневной работы – в 9 часов 30 минут, окончание ежедневной работы (кроме пятницы) – в 18 часов 15 минут, окончание ежедневной работы в пятницу – в 17 часов 00 минут.

Трудовыми договорами, локальными нормативными актами ИКИ РАН и в соответствии с законодательством Российской Федерации, для отдельных Работников могут устанавливаться иные начало, окончание и продолжительность рабочего времени, а также иные режимы работы.

Продолжительность ежедневного перерыва для отдыха и питания – 30 минут. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Накануне праздничных дней продолжительность работы уменьшается на 1 час.

Ответственность за учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, возлагается на руководителей подразделений.

4.2. Введение сокращенного рабочего дня и работы на условиях неполного рабочего времени для отдельных работников ИКИ РАН производится работодателем по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.3. В силу производственной необходимости в отдельных структурных подразделениях ИКИ РАН или на отдельных участках работы приказом работодателя может вводиться сменная работа, а также суммированный учет рабочего времени с учетным периодом до года. В приказе устанавливаются продолжительность смены, ее начало и окончание, продолжительность перерыва для отдыха и питания, конкретная продолжительность учетного периода. Чередование

рабочих и нерабочих дней определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца (ст. 104 ТК РФ), за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Продолжительность смены с учетом перерыва для отдыха и питания не может превышать 24 часа. Продолжительность перерыва для отдыха и питания может устанавливаться от 30 минут до 2 часов в течение одной смены.

При работе в сменном режиме работникам предоставляются выходные дни в различные дни недели в соответствии с графиками сменности.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Профсоюза. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа работодателя.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза. Порядок утверждения графика отпусков и порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.6. В силу производственной необходимости отдельным работникам может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени на условиях, установленных ТК РФ. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в соответствии с ТК РФ. О поощрении работника работодатель издает приказ.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Отношения между работниками и работодателем ИКИ РАН, связанные с приемом и увольнением работников, установлением основных прав, обязанностей и ответственности работников и работодателя ИКИ РАН, режима работы, времени отдыха, применяемых к работникам мер поощрения и взыскания и не урегулированные настоящими Правилами,

определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами ИКИ РАН.

7.2. В соответствии со статьей 190 ТК РФ настоящие Правила утверждаются и изменяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору.

РАБОТОДАТЕЛЬ
А.А. Петрукович

ПРОФСОЮЗ
И.В. Человеков



«21» января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке и условиях предоставления отпусков
работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института космических исследований Российской академии наук

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ); Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»; Федеральным законом РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

II. Основания и условия предоставления ежегодных удлиненных основных отпусков

2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется следующим Работникам ИКИ РАН:

а) научным работникам, имеющим ученую степень: докторам наук – продолжительностью 48 рабочих дней; кандидатам наук – продолжительностью 36 рабочих дней;

б) работникам в возрасте до 18 лет – продолжительностью 31 календарный день;

в) инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней;

г) иным Работникам - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Удлиненный основной отпуск в соответствии с подпунктом «а» п. 2.1. настоящего раздела предоставляется научным работникам, занимающим в ИКИ РАН штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями.

2.3. Работникам в возрасте до 18 лет (подпункт «б» п. 2.1. настоящего раздела) удлиненный основной отпуск предоставляется в любое удобное для них время.

III. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

б) работникам, имеющим звание «Ветеран труда» - в размере 3 календарных дней;

в) работникам, имеющим звание «Ветеран Великой Отечественной войны», «Ветеран боевых действий», «Ветеран военной службы» - в размере 3 календарных дней;

г) по иным основаниям, предусмотренным законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет:

Класс (подкласс) условий труда			
вредный			опасный
3.2	3.3	3.4	4
7 календарных дней	10 календарных дней	13 календарных дней	16 календарных дней

Указанная в настоящем пункте продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом статьи 121 ТК РФ, в соответствии с которой в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.3. С целью подготовки проекта графика отпусков на очередной год, начальник отдела № 35 «Служба охраны труда, техники безопасности и экологии» ИКИ РАН ежегодно, не позднее 1 ноября представляет в отдел кадров списки Работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

IV. Условия предоставления, использования и порядок оформления ежегодных оплачиваемых отпусков

4.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) предоставляется в соответствии с графиком отпусков ИКИ РАН на очередной год.

4.2. Разработка графика отпусков на очередной год осуществляется в порядке и сроки, установленные локальным нормативным актом ИКИ РАН.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Об утверждении графика отпусков Работодатель издает приказ.

4.3. Изменения в график отпусков вносятся в случаях:

- изменения продолжительности отпуска Работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- в случае продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыва из отпуска;
- в случае замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;
- в иных случаях, влекущих необходимость изменения периодов ежегодного оплачиваемого отпуска, установленных графиком отпусков.

Изменение графика отпусков осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом ИКИ РАН.

4.4. Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях. Если действующим нормативным правовым актом Российской Федерации продолжительность отпуска установлена в рабочих днях, то продолжительность отпуска исчисляется следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывается определенное количество дней отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общий период отпуска переводится в календарные дни.

4.5. О времени начала отпуска Работник извещается отделом кадров ИКИ РАН под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При желании Работника заменить часть отпуска денежной компенсацией, Работник немедленно после получения извещения от отдела кадров о времени начала отпуска, представляет Работодателю письменное заявление о замене части отпуска денежной компенсацией. Письменное заявление о замене части отпуска денежной компенсацией с соответствующей резолюцией Работодателя передается Работником в отдел кадров для издания соответствующего приказа.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

4.7. Предоставление отпуска, замена части отпуска денежной компенсацией оформляются приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска (замене части отпуска денежной компенсацией) Работник знакомится под роспись.

4.8. Отпуск продлевается или переносится на другой срок в соответствии с требованиями статьи 124 ТК РФ.

Работник обязан своевременно в письменной форме известить Работодателя о наступлении обстоятельств, дающих право на продление (перенесение) отпуска, а также в разумный срок представить отсутствующие у Работодателя документы в обоснование наступления таких обстоятельств.

Продление (перенесение) отпуска оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. На основании приказа (распоряжение) о продлении (перенесении) отпуска отдел кадров вносит соответствующую запись в график отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. Отзыв Работника из отпуска допускается в соответствии с действующим законодательством. Перенесение отпуска на другой срок допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами ИКИ РАН.

4.10. Отдел кадров вносит соответствующую запись в график отпусков в случаях:

- прекращения трудового договора с Работником;
- изменения фамилии, имени, отчества Работника, структурного подразделения, в котором работает Работник, должности Работника.

4.11. Работникам, вновь принятым на работу в ИКИ РАН после утверждения графика отпусков на очередной календарный год, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

4.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный в соответствии с подпунктами «б)», «в)» пункта 3.1. настоящего Положения (Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», «Ветеран Великой Отечественной войны», «Ветеран боевых действий», «Ветеран военной службы») предоставляется в порядке, установленном настоящим разделом при условии наличия в отделе кадров копии удостоверения «Ветеран труда», «Ветеран Великой Отечественной войны», «Ветеран боевых действий», «Ветеран военной службы». Если копия удостоверения передана в отдел кадров после утверждения графика отпусков на очередной календарный год, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании соответствующего заявления работника с визой руководителя структурного подразделения и резолюцией Работодателя. Копии удостоверений «Ветеран труда», «Ветеран Великой Отечественной войны», «Ветеран боевых действий», «Ветеран военной службы» хранятся в личных делах работников в отделе кадров.

РАБОТОДАТЕЛЬ
А.А. Петрукович

ПРОФСОЮЗ
И.В. Человеков

«21» января 2025 г.



Смета социальных расходов средств, формируемых из прибыли ИКИ РАН
на _____ год

(ФОРМА)

№№ п/п	РАЗДЕЛ 1	План (примерный) на _____ год (в тыс. руб.)*
1.	Выплаты из средств Фонда социальной защиты	
2.	Выплаты в связи с юбилеем (п. 8.7 коллективного договора)	
3.	Поощрение ветеранов ВОВ и участников трудового фронта ко Дню Победы 9 мая	
	ИТОГО:	
	РАЗДЕЛ 2	
1.	Оплата путевок для детей в возрасте 6-15 лет работникам ИКИ РАН: а) в детские оздоровительные комплексы; б) на санаторно-курортное лечение детей (при наличии справки на санаторно-курортное лечение из поликлиники) в соответствии с п. 8.6 раздела VIII Коллективного договора	
2.	Подарки детям работников на новый год	
3.	Дотация на оплату культурно-массовых мероприятий	
4.	Дотация на организацию отдыха работников ИКИ РАН	
5.	Дотация на спортивную работу и приобретение спортивного инвентаря.	
	ИТОГО:	
	ВСЕГО по 2-м разделам	
	Страховые взносы	
	Общая сумма	

* Без учета страховых взносов

Сметы) Дотация на организацию отдыха работников Института (пункт 4 раздела 2) выплачивается работникам на следующих условиях:

РАБОТОДАТЕЛЬ
А.А. Петрукович

ПРОФСОЮЗ
И.В. Человеков

« 21 » января 2025 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о расходовании средств Фонда социальной защиты работников
ИКИ РАН

№ п/п	Наименование помощи	Размер помощи (рублей)
1.	Единовременное пособие при рождении ребенка:	
	единовременное пособие при рождении первого ребенка	50 000
	единовременное пособие при рождении второго ребенка	100 000
	единовременное пособие при рождении третьего ребенка и последующих детей	200 000
2.	а) Оказание единовременной помощи работникам Института и их детям в возрасте до 14 лет (при продолжении учебы в общеобразовательном учреждении – до окончания учебы): - при хирургических операциях; - при лечении в стационаре (не менее 7 дней); - на реабилитацию после лечения в стационаре (при сроке пребывания в стационаре менее 7 дней и общем сроке временной нетрудоспособности не менее 21 дня); б) Оказание единовременной помощи работникам Института при длительном амбулаторном лечении не менее 30 дней	10 000
3.	Выплата ежемесячного пособия: - инвалидам (без права работы) – бывшим работникам Института, не достигшим пенсионного возраста и не работавшим после увольнения из Института; - детям-инвалидам работников Института; - детям до 14 лет (при продолжении учебы в общеобразовательной организации – до окончания учебы), если один из родителей умер, являясь работником Института.	10 000
4.	Выплата единовременного пособия при увольнении работника, достигшего пенсионного возраста и имеющего на дату увольнения непрерывный стаж работы в Институте:	
	от 5 до 10 лет включительно	4 000
	более 10 лет и до 15 лет включительно	6 000
	более 15 лет и до 20 лет включительно	10 000
	более 20 лет и до 25 лет включительно	20 000
	более 25 лет и до 30 лет включительно	25 000
	более 30 лет и до 35 лет включительно	30 000
	более 35 лет и до 40 лет включительно	35 000
	более 40 лет и до 45 лет включительно	40 000
	более 45 лет	45 000

5.	Единовременное пособие на погребение работников и пенсионеров ИКИ РАН в зависимости от непрерывного стажа в ИКИ РАН:	
	до 5 лет включительно	30 000
	более 5 лет до 10 лет включительно	40 000
	более 10 лет до 15 лет включительно	50 000
	более 15 лет до 20 лет включительно	60 000
	более 20 лет до 25 лет включительно	70 000
	более 25 лет до 30 лет включительно	80 000
	более 30 лет до 35 лет включительно	90 000
	более 35 лет	100 000
6.	Единовременное пособие работникам и пенсионерам ИКИ РАН по случаю смерти ближайшего родственника (родители, дети, супруги)	10 000

Порядок и условия расходования средств Фонда социальной защиты определяются Регламентом работы Комиссии фонда социальной защиты, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Регламентом устанавливаются Порядок организации работы, проведения заседаний и принятия решений Комиссией фонда социальной защиты, порядок и условия оказания помощи работникам, особенности оказания помощи по отдельным пунктам настоящего положения, перечень документов, необходимых для принятия Комиссией решений об оказании помощи, иные необходимые требования.

РАБОТОДАТЕЛЬ
А.А. Петрукович

ПРОФСОЮЗ
И.В. Человеков



«21» января 2025 года

Всего прошнуровано и пронумеровано 27

листов

Директор ИКИ РАН
А.А. Петрукович
Петрукович А.А.

Дата 21 января 2025

