

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института геологии  
и геохронологии докембрия  
Российской академии наук

на период  
с 27 апреля 2017 г. по 27 апреля 2020 г.

От Работников:  
зам.председателя Профсоюзного  
комитета ИГГД РАН

к.г.-м.н. Т.С.Зайцева  
М.П.



От Работодателя:  
директор ИГГД РАН

д.г.-м.н. А.Б.Вревский  
М.П.



Коллективный договор принят  
на общем собрании трудового коллектива ИГГД РАН  
27 апреля 2017 г.

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
"03" мая 2017 г.  
пер. № 12433/17-КД

Санкт-Петербург 2017 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и геохронологии докембрия Российской академии наук<sup>1</sup> на 2017-2020 годы являются:

- работники Института<sup>2</sup> в лице их представителя – зам. председателя Профсоюзного комитета Института<sup>3</sup> Зайцевой Татьяны Сергеевны;
- работодатель<sup>4</sup> – Институт в лице его представителя директора Вревского Александра Борисовича.

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

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы», «Устава ФГБУН ИГГД РАН» и «Устава ПК ИГГД РАН».

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

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ТК РФ статья (далее ст.) 44, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения данного Коллективного договора.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на

---

<sup>1</sup> Далее – «Институт»

<sup>2</sup> Далее – «Работники»

<sup>3</sup> Далее – «ПК ИГГД РАН»

<sup>4</sup> Далее – «Работодатель»

всех Работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и представителями ПК ИГГД РАН.

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

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

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля выполнения настоящего Коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору (Приложение № 1).

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

1.11. Представители Работодателя (отдел кадров) знакомят с Коллективным договором всех работающих Работников и всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, под подпись, а также доводят совместно с представителем ПК ИГГД РАН до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях и через средства информации.

1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор также сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до

подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО, Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных приказом «Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. № 167н».

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством РФ, а также по сравнению с настоящим Коллективным договором.

2.3. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника под подпись с действующими в Институте правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника (Приложения № 2, 3, 4, 5, 6), а также с настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор на замещение должности научного Работника может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок от одного года до пяти лет, определенный сторонами трудового договора.

2.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.6. Работодатель и Работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не должен требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника не допускается. Перевод на другую работу возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

2.8. По соглашению сторон, с письменного согласия Работника, достигшего пенсионного возраста, такие Работники могут переводиться на неполный рабочий день или рабочую неделю. Работодатель, при наличии финансовых средств, может выплачивать единовременные надбавки этим Работникам.

2.9. Работодатель обязан поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

2.10. Работники в возрасте до 39 лет включительно с ученой степенью и до 35 лет включительно без ученой степени могут стать членами Совета молодых ученых Института. Работодатель содействует образовательному и профессиональному росту молодых ученых и молодых специалистов Института, организации научных конференций, семинаров, циклов лекций, конкурсов и т.д., а также культурных, спортивных и досуговых мероприятий с участием молодых ученых и молодых специалистов Института (Приложения № 7, 8).

2.11. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.12. ПК ИГГД РАН, как представитель Работников:

- способствует соблюдению Работниками правил внутреннего трудового

распорядка и трудовой дисциплины;

- нацеливает Работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствует росту квалификации Работников;
- обязан добиваться улучшения условий труда Работников;
- обязан контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде;
- обязан контролировать выполнение настоящего Коллективного договора.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда производится в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников Федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок», утвержденным Приказом ФАНО от 25 ноября 2014 года № 38Н и локальными нормативными актами Института по оплате труда (Приложение № 3).

3.2. Работодатель обязан производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца. Оплата труда производится 02 (заработная плата) и 17 (аванс) числа каждого месяца.

3.3. Месячная заработная плата Работника, оформленного на полную ставку, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ; а Работника, оформленного на неполную ставку – не может быть ниже МРОТ, умноженного на ту часть ставки, которую занимает данный Работник.

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

3.5. Сверхурочная работа в Институте не допускается.

3.6. Компенсация за условия труда, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии с «Положением о льготах и компенсациях за условия труда, отклоняющихся от нормальных» в Институте, утвержденных директором Института и согласованных с ПК ИГГД РАН 16 января 2012 г. (Приложение № 5).

3.7. Работодатель обязан сохранять за Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

3.8. Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, Работодатель осуществляет в согласии с «Положением об оплате труда» (Приложение № 3).

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

3.10. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в Институте не допускается, кроме сотрудников Бюро пропусков.

3.11. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.12. Работодатель обязан обеспечивать первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно (см. ст. 236 ТК РФ).

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. ст. 142 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязан ежегодно информировать на собрании

(конференции) Работников о финансовом состоянии Института; доводить до сведения ПК ИГГД РАН предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам Института.

3.15. Работодатель обязан знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты труда.

3.16. Работодатель обязан при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.17. Работодатель обязан включить представителя ПК ИГГД РАН в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда.

3.18. Работодатель обязан, по запросу ПК ИГГД РАН, ежегодно информировать представителя ПК ИГГД РАН о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие).

3.19. Работники обязаны качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

3.20. Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила по охране труда (Приложения № 2, 4).

3.21. Работники обязаны соблюдать трудовую дисциплину.

3.22. Работники обязаны бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

3.23. Работники обязаны незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3.24. Работники обязаны уважать друг друга, создавать и сохранять

благоприятный психологический климат в коллективе.

3.25. Работодатель и Работники обязаны принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представителя ПК ИГГД РАН (Приложение № 2).

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье) за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка ИГГД РАН» (Приложение № 2).

4.4. Режим гибкого графика рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по письменному соглашению Работника и Работодателя. По согласованию с научным руководителем научный работник имеет право работать за пределами научной организации по специально утвержденному индивидуальному плану с представлением научного отчета о проделанной работе (Постановление № 31-14 от 25 ноября 2008 года Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «Модельный закон о статусе ученого и научного работника»).

4.5. Для выполнения научных работ научными работниками с ограниченными физическими возможностями указанным сотрудникам могут быть установлены сокращенный рабочий день или особые условия выполнения указанных работ. Условия организации и выполнения специальных видов работ определяются Работодателем по согласованию с Ученым советом и представителями ПК ИГГД РАН (Постановление № 31-14 от 25 ноября 2008 года Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «Модельный закон о статусе ученого и научного работника»).

4.6. Ученый и научный работник могут осуществлять самостоятельную инициативную научную работу или предпринимательскую инновационную деятельность, связанную с собственными научными интересами, повышением квалификации или коммерциализацией результатов интеллектуальной научной деятельности, принадлежащих ученому или научному работнику на правах интеллектуальной собственности (гранты РФФИ и др.). Работодатель не препятствует самостоятельной деятельности ученых и научных работников, если указанная деятельность не нарушает установленного порядка организации и проведения работ, предусмотренных условиями трудового договора (Постановление № 31-14 от 25 ноября 2008 года Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «Модельный закон о статусе ученого и научного работника»).

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, включая научных Работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо к опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

4.8. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска:

- для Работников с ненормированным рабочим днем – продолжительностью 3 календарных дня,
- для Работников совмещающих работу с получением образования в соответствии ст. 173 ТК РФ.

4.10. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм (выше +28°C или ниже +20°C, см. «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений СанПиН 2.2. 4.548-96») продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами следующим образом, если температура в рабочих помещениях равна:

- +29°C или +19°C – до семичасового рабочего дня;

- +30°C или +18°C – до шестичасового рабочего дня;
- +31°C или +17°C – до пятичасового рабочего дня;
- +32°C или +16°C – до четырехчасового рабочего дня;
- +33°C или +15°C – до трехчасового рабочего дня;
- +34°C или +14°C – до двухчасового рабочего дня;
- +35°C или +13°C – до одночасового рабочего дня.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя с учетом мнения ПК ИГГД РАН.

Если температура равна +36°C или выше, а также равна +12°C или ниже, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу вплоть до нормализации температурных условий. При этом согласно «Гигиеническим требованиям к микроклимату производственных помещений СанПиН 2.2. 4.548-96», термометр в производственном помещении должен находиться на уровне  $h=+1.0$  метр от пола.

4.11. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни в Институте считается нежелательной, но допускается с письменного согласия Работника и Работодателя, с учетом мнения ПК ИГГД РАН.

4.12. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

4.13. Стороны договорились, что Работнику: имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; а также отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; разрешается по его желанию и письменному заявлению не позднее, чем за две недели до планируемой даты, взять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.15. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется

научным сотрудникам, имеющим ученую степень: кандидата наук – продолжительностью 42 календарных дня; доктора наук – продолжительностью 56 календарных дней.

4.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который в свою очередь ежегодно утверждается Работодателем с учетом мнения ПК ИГГД РАН 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 под подпись или уведомлением.

4.17. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.18. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время и в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Согласно ст. 122 ТК РФ запрещается непредставление Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков в течение двух лет подряд. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

4.20. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительных отпусков по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

4.21. 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.

4.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в ст. 128 ТК РФ.

4.23. Работодатель обязан выплачивать отпускные за три дня до начала отпуска.

4.24. В случае если отпускные вовремя не выплачены, Работник по письменному заявлению, имеет право перенести свой отпуск по своему усмотрению.

## **5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата Работников ПК ИГГД РАН представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.2. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников Института.

5.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата Работников обязан в письменной форме (в виде приказа) сообщить об этом ПК ИГГД РАН не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее чем за три месяца о решении возможного массового увольнения Работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

5.4. Увольнение в Институте считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращения численности или штата Работников организации в количестве:
  - 30 и более человек в течение 30 календарных дней, но не более 10% от числа работающих;
  - 30% Работников и более в течение 30 календарных дней в Организации с численностью работающих до 100 человек.

Руководитель или представитель ПК ИГГД РАН включаются в состав комиссии по реорганизации, сокращению численности или штата Работников.

- 5.5. Стороны предусматривают в Коллективном договоре обязательства по:
- сохранению количества рабочих мест научных Работников;
  - обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам согласно гл. 27 ТК РФ;
  - недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
  - недопущению увольнения Работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
  - а также недопущению увольнения категорий Работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

5.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав ПК ИГГД РАН и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным органом Профсоюза.

5.7. Профсоюз обязан оказывать высвобождаемым сотрудникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.8. Стороны договорились, что Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.9. При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного частью 2 ст. 180 ТК РФ, срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.10. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выплачивается дополнительная компенсация:

- для лиц, проработавших в Институте свыше 15 лет – 10% от среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в Институте от 15 до 30 лет и более – 15% от среднего месячного заработка.

5.11. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института, как работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель и Работники изыскивают дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормального функционирования и социальную защиту Работников.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также добиваться устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В этих целях Стороны на паритетной основе из представителей Работодателя и ПК ИГГД РАН создали комиссию по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования Работников о результатах указанных проверок. Членам комиссии представляется возможность обучения их охране труда и оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности Института;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, предусмотренных законодательством (ст.213 ТК), Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Института, включая руководителя, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

- контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

- предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, надбавка к заработной плате и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с ТК РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2017 годы и локальными нормативными актами Института (положениями), устанавливающими порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций (Приложения № 5, № 6);

- социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения ПК ИГГД РАН в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

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

6.3. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве, по заявке комиссии по охране труда ИГГД РАН, согласованной с ПК ИГГД РАН.

#### 6.4. ПК ИГГД РАН:

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
- осуществляет профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, настоящего Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- обеспечивает обязательное участие своих представителей в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов Института;
- защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направление использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников, другие социальные нужды Работников и членов их семей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала.

7.2. Работодатель, при наличии финансовых средств, может премировать Работника согласно «Положению об оплате труда» (Приложение № 3).

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

7.4. ПК ИГГД РАН, при наличии материальных средств, обязан оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях предусмотренных Уставом СПб НЦ РАН, а также Уставом ПК ИГГД РАН.

7.5. ПК ИГГД РАН, при наличии материальных средств, обязан приобретать стиральный порошок и кондиционер (антистатик) для белья для стиральной комнаты Института.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

8.2. Работодатель признает, что ПК ИГГД РАН является полномочным представителем Работников по вопросам:

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

8.3. Работодатель обязан информировать по запросу ПК ИГГД РАН о проектах планов перспективного и текущего развития Института, а также ежегодно представлять отчет о научной и финансово-экономической деятельности Института на Ученом Совете Института.

8.4. Работодатель обязан учитывать мнение ПК ИГГД РАН по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием

решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в ПК ИГГД РАН.

8.5. Работодатель обязан приостановить по требованию ПК ИГГД РАН исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.6. ПК ИГГД РАН вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязан в срок до 14 календарных дней рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.7. Работодатель обязан обеспечивать участие с правом голоса председателя ПК ИГГД РАН в заседаниях дирекции.

Представители ПК ИГГД РАН в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации Института, сокращению численности или штата;
- аттестационную комиссию;
- конкурсную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по обучению и проверке знаний и требований по охране труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

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

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

8.10. Работодатель безвозмездно предоставляет ПК ИГГД РАН, независимо от численности Работников, необходимое помещение (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и

освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные правовые документы. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.11. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

8.12. Работодатель содействует ПК ИГГД РАН в использовании местной информационной системы для информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

8.13. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также участия в митингах и акциях протеста. По устной договоренности с Работодателем.

8.14. Работа на выборной должности председателя ПК ИГГД РАН и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников, при разработке положений об оплате труда Института.

## **9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль выполнения правил настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора.

9.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом Коллективного договора Работников Института в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу под подпись.

9.3. Работодатель или его представитель обязан направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент по труду (соответствующего субъекта Федерации) в семидневный срок со дня его подписания.

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

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

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

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» или иные органы по рассмотрению трудовых споров, учрежденные в субъектах Федерации.

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

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Состав комиссии для подготовки и заключения Коллективного договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка Института геологии и геохронологии докембрия РАН.
3. Положение об оплате труда работников ИГГД РАН.
4. Положение об организации работы по охране труда в ИГГД РАН.
5. Положение о льготах и компенсациях за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в ИГГД РАН.
6. Контингент лиц, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров.
7. Соглашение о взаимодействии с СМУ.
8. Положение о СМУ.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И ГЕОХРОНОЛОГИИ ДОКЕМБРИЯ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

**П Р И К А З**

31 января 2017 г.

№ 4

г. Санкт – Петербург

О создании комиссии  
для подготовки и заключения  
Коллективного договора

В соответствии со ст.35 и ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.4.1 (абзац 4), п.4.3.4 (абзац 7) Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО России в целях согласования интересов сотрудников Института, руководства Института и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в составе:

Председатель –	Зайцева Т.С.	заместитель председателя Профкома
Члены комиссии -	Благодеров В.П.	Заместитель директора по общим вопросам
	Бучнева И.Г	Главный бухгалтер
	Иванова В.В.	Главный специалист по кадровым вопросам
	Бабушкина М.С.	Ст.н.с.
	Азимов П.Я.	Ст.н.с.
	Анисимова И.В.	Науч.с.

2. В срок до 01 апреля 2017 года обсудить, согласовать и принять на общем собрании Института коллективный договор.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ИГГД РАН  
доктор геол.мин.наук



А.Б. Вревский

СОГЛАСОВАНО

Протокол №9  
От 30 января 2017 г.  
Зам.председателя Профкома  
\_\_\_\_\_ Т.С.Зайцева  
«30» января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИГГД РАН  
Доктор геол.мин.наук  
\_\_\_\_\_ А.Б.Вревский  
«30» января 2017 г.

## **П Р А В И Л А**

### **Внутреннего трудового распорядка Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института геологии и геохронологии докембрия Российской академии наук**

Правила внутреннего трудового распорядка института - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом (ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в институте.

#### **1. Трудовые отношения сторон**

##### **1.1. Определение трудовых отношений**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

##### **1.2. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК. В случае и порядке, которые

установлены законом, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов на должность);
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

### **1.3. Стороны трудовых отношений**

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

## **2. Трудовой договор**

### **2.1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора**

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в институте правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

### **2.2. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

### **2.3. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

### **2.4. Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

### **2.5. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – 6 месяцев.

### **2.6. Изменение существенных условий трудового договора**

По причинам, связанным с изменением организованных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

В случае если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения

выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

## **2.7. Общие основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Во всех случаях днем увольнения является последний день его работы.

## **2.8. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

## **3. Основные права и обязанности работника**

### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, 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;
- не разглашать служебную информацию;
- соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка института;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу института и других работников;
- незамедлительно сообщать администрации института либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества института;
- своевременно сообщать в Отдел кадров института сведения об изменении паспортных данных, домашнего адреса, о получении образования, повышении квалификации, получении группы инвалидности.

### **3.3. Обязанности работника в области охраны труда**

#### **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном законодательством порядке;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить в установленных законодательством случаях предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя (директора института)**

##### **4.1. Работодатель (директор института) имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, 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 института и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка института;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### **4.2. Работодатель (директор института) обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка института, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении институтом в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

#### **4.3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую альтернативную службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- не избрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью недееспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника или работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

## **5. Рабочее время**

### **5.1. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

### **5.2. Распорядок дня:**

Начало рабочего дня.....	09.15
Обеденный перерыв.....	13.15 – 14.00
Окончание рабочего дня .....	18.12
Для сотрудников с вредными условиями труда .....	17.12
Для сотрудников с особо вредными условиями труда .....	16.12

Работа библиотеки и читального зала:

Понедельник – пятница..... 09.15 – 18.12

Последняя пятница каждого месяца - санитарный день.

### **5.3. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней:**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

### **5.4. Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитников Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

## **6. Отпуска**

**6.1.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, по графику.

### **6.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- Доктора наук имеют отпуск 48 рабочих дней;
- Кандидаты наук - 36 рабочих дней;

- Работникам в особо вредных условиях труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 21 календарный день.
- Работники в возрасте до 18 лет - 31 календарных дней (ст.267 ТК РФ);
- Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

### **6.3. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

### **6.4. Отпуск без сохранения заработной платы**

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.

В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск до 5 календарных дней.

## **7. Дисциплина труда**

### **7.1. Поощрения за труд**

Директор поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

### **7.2. Дисциплинарные взыскания**

За совершение дисциплинарного проступка, то есть невыполнения или не надлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей (по вине работника), работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

### **7.3. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от сотрудника объяснение в письменной форме. В случае отказа дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ сотрудника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

### **7.4. Снятие дисциплинарного взыскания**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

## **8. Ответственность за нарушение трудового законодательства**

Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все сотрудники. Сотрудники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок установленный правилами.

  
**«УТВЕРЖДАЮ»**  
**Директор ИГГД РАН,**  
**доктор.-геол.-мин.наук**  
**А.Б.Вревский**  
**« 16 » февраля 2015 года**

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИГГД РАН

Данное Положение разработано во исполнение и в соответствии с

- Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2013 №1282 «Об утверждении Правил использования в 2014 году бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты населения Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников»;
- Директивным письмом «О реализации Указов Президента Российской Федерации» Федерального агентства научных организаций от 10.06.2014 г. № 007-18.1 -071АМ-902;
- Приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 25.11.2014 № 38н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций».

#### **Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных учреждениях; настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1. Оплата труда работников ИГГД РАН (Учреждения) осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

2. Оплата труда работников ИГГД РАН призвана обеспечить повышение результативности деятельности работников при выполнении уставных задач ИГГД РАН, стимулировать концентрацию их усилий на достижение результатов, соответствующих мировому уровню по приоритетным направлениям науки, привлечение к исследованиям талантливой молодежи, развитие ее творческой активности.

3. В ИГГД РАН действует система повременной оплаты труда в соответствии с регламентирующими документами Правительства РФ и вышестоящих организаций.

4. В целях повышения эффективности уставной деятельности ИГГД РАН, предусмотрены премии, стимулирующие, компенсационные и прочие постоянные или разовые надбавки к заработной плате научных работников, вспомогательного персонала и научного руководства Учреждения.

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

6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

### ***3.1. Премии.***

1. по итогам выполнения научно-исследовательской работы: непосредственное участие в оказании платных услуг (выполнении платных работ)

2. за непосредственное участие в конференциях, форумах, ассамблеях, семинарах и других программных мероприятиях;

3. за подготовку научных публикаций в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях; публикационную активность в высокорейтинговых журналах, высокий индекс цитируемости;

4. за разработку объектов интеллектуальной собственности, получение патентов на них;

5. за участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

6. за участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступления на конференциях и семинарах;

7. за участие в конкурсах, грантах, экспериментальных группах;

8. за освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки; за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;

9. за использование новых эффективных технологий в процессе работы;

10. за достижение высоких научных результатов мирового уровня; непосредственное участие в выполнении государственного задания (и планов научно-исследовательских работ учреждения);
11. за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения в инновационной деятельности научного Учреждения и др.;
12. по результатам конкурсов, проводимых в ИГГД РАН;
13. за лучшую работу (исследование) по результатам конкурсов молодых ученых, проводимых в ИГГД РАН;
14. за обеспечение условий для достижения высоких показателей работы научного Учреждения;
15. за достижение высоких показателей работы научного Учреждения.

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

### **3.2. Стимулирующие, компенсационные, прочие надбавки:**

Надбавки устанавливаются работникам ИГГД РАН (вспомогательному персоналу, научным работникам, руководителям структурных подразделений и научному руководству института).

Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемый ИГГД РАН в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам, решениям и др. При этом в ИГГД РАН могут предусматриваться средства на выплату надбавок молодым ученым для стимулирования их исследований по приоритетной тематике. Надбавки устанавливаются на основании приказа по ИГГД РАН, а размеры надбавок для конкретного работника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов по представлению руководителя соответствующего научного подразделения ИГГД РАН или заместителей директора.

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.

3.2.1. Для работников Учреждения надбавки устанавливаются за:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

3.2.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ.

3.2.3. Надбавки молодым ученым:

- победителям конкурса на лучший проект (тему исследования, разработки и т.п.) проводимого в научном учреждении,
- за высокую публикационную активность.
- за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

3.2.4. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования, работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательных центров и участвующих в образовательном процессе ВУЗов (руководство магистерскими и бакалаврскими работами и производственными практиками, чтение лекций и курсов, руководство аспирантами) устанавливаются директором по представлению заместителя директора по научной работе, руководителей структурных подразделений.

3.2.5. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей устанавливаются директором по представлению заместителя директора по научной работе, заместителя директора по общим вопросам, руководителей структурных подразделений.

3.2.6. Надбавки вспомогательному персоналу за дополнительный объем работы, способствующий повышению эффективности деятельности ИГГД РАН устанавливаются директором по представлению заместителя директора по научной работе, заместителя директора по общим вопросам, руководителей структурных подразделений. Указанные надбавки устанавливаются за выполнение значительных объемов постоянных поручений научно-организационного характера (руководство секциями Ученого совета, научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, подготовку и публикацию научно-популярных изданий и статей и т.п.)

3.2.7. Надбавки за выполнение работ во вредных условиях труда за выполнение работ в особо вредных условиях труда, за организацию и обеспечение надлежащих условий для

работы с источниками ионизирующего излучения, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2.8. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования, за обеспечение работы ЛВС и поддержку Интернет-сайта Института, за обеспечение проведения полевых исследований, за разработку созданию новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

4. Применение видов, порядка и условий выплат стимулирующего характера руководителям и работникам ИГГД РАН определяется данным Положением, а также нормативными документами вышестоящих организаций.

4.1. Фонд бюджетных стимулирующих выплат для научных работников и руководителей института является частью фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», производятся при наличии в распоряжении Учреждения финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии средств субсидии на выполнение государственного задания, финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, после оплаты прямых затрат и обязательных платежей, связанных с приносящей доход деятельностью.

4.2. Основанием для назначения соответствующих выплат служат критерии деятельности, указанные в п. 3 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Директора в соответствии с требованиями п. 3 настоящего Положения.

5. Применение премий, надбавок и других видов поощрения работников должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы ИГГД РАН.

6. Установление стимулирующих выплат, их отмена, изменение размеров и сроков их действия устанавливаются приказами по Учреждению с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель директора ИГГД РАН  
\_\_\_\_\_ В.П.Благодеров

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома ИГГД РАН  
\_\_\_\_\_

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об организации работы по охране труда  
в ИГГД РАН**

2012 год

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством (с законами и иными нормативными правовыми актами) Российской Федерации по охране труда и распространяется на все научные организации, организации научного обслуживания и социальной сферы Российской академии наук (далее по тексту - ИГГД РАН).

2. Положение устанавливает основные принципы организации работы по охране труда, структуру и функции органов управления охраной труда, обязанности и ответственность работодателя (директора ИГГД РАН), должностных лиц и работников за соблюдение законодательства об охране труда, обеспечение безопасных условий труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3. Общее руководство организацией работы по охране труда, разработкой мероприятий по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости осуществляют:

- Директор ИГГД РАН или его заместитель в соответствии с распределением обязанностей.

4. Руководители ИГГД РАН несут ответственность за организацию работы по охране труда, обеспечение здоровых и безопасных условий труда в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **Организация работы по охране труда возлагается:**

- на отдел охраны труда или инженера по охране труда и техники безопасности.

## **2. Организация работы Инженера по охране труда и технике безопасности в ИГГД РАН**

1. Для организации работы по охране труда директор ИГГД РАН вводит должность инженера по охране труда и технике безопасности (далее - Инженер).

2. Инженер подчиняется непосредственно директору ИГГД РАН или по его поручению одному из его заместителей.

3. Инженер осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом по охране труда профессионального союза или иного уполномоченного работниками представительного органа, службой охраны труда вышестоящей организации, а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации,

органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

4. Инженер в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными нормативными актами организации, постановлениями и распоряжениями Президиума РАН, соответствующих региональных отделений и научных центров.

### **Основные задачи Инженера по охране труда и технике безопасности**

Основными задачами Инженера являются:

1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации, инструкций по охране труда.
3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда.
5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

### **Функции Инженера по охране труда и технике безопасности**

Для выполнения поставленных задач на Инженера возлагаются следующие функции:

1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.
2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений.
3. Организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль их проведения.

4. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, установок, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.
5. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного и научного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.
6. Согласования разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда.
7. Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.
8. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.
9. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.
10. Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая.
11. Оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками.

12. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.
13. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России.
14. Разработка программ обучения по охране труда работников организаций, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывающими на производственное обучение или практику.
15. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.
16. Составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.
17. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда.
18. Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.
19. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации.
20. Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.
21. Осуществление контроля за:
  - соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации, инструкций по охране труда;
  - обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - соблюдением Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве;
  - выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по

устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий, видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- проведением аттестации рабочих мест по условиям труда;
- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;
- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
- своевременным проведением обучения охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

### **Права Инженера по охране труда и технике безопасности**

Инженер по охране труда и технике безопасности имеет право:

1. В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать научные, производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда.
2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение.

3. Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительного и периодического медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда.
4. Направлять директору или его ответственному лицу по охране труда предложения о привлечении к ответственности должностных лиц и работников, нарушающих требования охраны труда.
5. Запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.
6. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов к проверкам состояния условий и охраны труда.
7. Представительствовать по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

### **Организация работы Инженера по охране труда и технике безопасности**

1. Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения Инженера своих полномочий.
2. Рабочие места Инженера рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.
3. Для осуществления ряда функций Инженера (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.
4. Руководителю организации рекомендуется организовывать для Инженера систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

### **Контроль и ответственность**

1. Контроль за деятельностью Инженера осуществляет руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации, орган исполнительной власти

соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

2. Ответственность за деятельность Инженера несет руководитель организации или по его поручению один из заместителей руководителя организации.

3. Инженер несет ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением и должностными инструкциями.

### **3. Обязанности руководителя организации по охране труда**

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на директора ИГГД РАН.

2. Директор обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, экспериментальных установок, научно-исследовательских работ, а также применяемых в исследовательских работах материалов и реактивов;
- 2) соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 3) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 5) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, в случаях, предусмотренных законодательством, инструктаж по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- 9) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 10) недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 11) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 12) предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам ведомственного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 13) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 14) расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 15) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 16) беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, ведомственного контроля, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 17) выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, ведомственного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- 18) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 19) ознакомление работников с требованиями охраны труда.

### **3. Обязанности руководителя структурного подразделения (отдела, лаборатории, сектора и т.д.) по охране труда**

1. Руководитель структурного подразделения является ответственным за организацию работы по охране труда и обеспечение безопасных условий труда во вверенном ему подразделении.

2. Руководитель структурного подразделения обязан:

- обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте вверенного ему подразделения в соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- обеспечить разработку и согласование в установленном порядке инструкций по охране труда для работников структурного подразделения;
- обеспечить проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового, целевого) в установленном законодательством порядке и сроки.

Проведение инструктажей и оформление допуска к работе может быть возложено непосредственно на руководителей работ (групп, тем) с оформлением соответствующего распоряжения по подразделению.

- обеспечить контроль за соблюдением подчиненными работниками, а также прикомандированными и студентами, проходящими практику, правил и инструкций по охране труда, производственной санитарии, технологических и лабораторных регламентов, выполнением правил внутреннего трудового распорядка;
- обеспечить разработку технологических и лабораторных регламентов, предусматривающих меры безопасности при проведении научных исследований и экспериментальных работ;
- обеспечить безопасную транспортировку, хранение и применение взрывоопасных, едких, токсических и других вредных веществ и материалов, радиоактивных веществ, баллонов со сжатыми и сжиженными газами, других объектов повышенной опасности;
- обеспечить работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и осуществлять контроль за применением работниками указанных средств;
- обеспечить направление работников в установленные сроки на периодический медицинский осмотр; принимать меры к переводу работников по медицинским показаниям на работу, не связанную с воздействием вредных и опасных производственных факторов;

- обеспечить подготовку обоснований для предоставления работникам, занятым во вредных условиях труда, компенсаций, предусмотренных действующим законодательством;
- не допускать выполнения работ на неисправном оборудовании и не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующего обучения по охране труда и медицинских осмотров в установленных законодательством случаях, и инструктажа по охране труда;
- отстранять от работы лиц, нарушающих правила, нормы, инструкции по охране труда и производственной санитарии:
- останавливать работу неисправного оборудования (установок, приборов, аппаратов), которые угрожают жизни и здоровью работников, с извещением об этом руководителя организации.

### **5. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:

1. соблюдать требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **Ответственность за нарушение требований охраны труда**

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

«Разработано»

Инженер по охране труда  
и технике безопасности

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ИГГД РАН



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИГГД РАН



А.Б.Вревский

«16» января 2012 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о льготах и компенсациях за условия труда, отклоняющиеся от нормальных  
в ИГГД РАН**

2012 г.

## **О льготах и компенсациях за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в ИГГД РАН**

При отсутствии возможностей устранения вредных производственных факторов администрация обязана предоставлять работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством:

- доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам (ст.147 ТК РФ);
- сокращенный рабочий день (ст.92 ТК РФ);
- дополнительный отпуск (ст.117 ТК РФ);
- лечебно-профилактическое питание (ст.222 ТК РФ);

**Перечень вредных и особо вредных факторов, работа с которыми требует прохождения ежегодного медицинского осмотра и предусматривает доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам.**

**Вредные факторы:** В соответствии с Приказом МЗ и СР РФ № 302н от 12.04.2011 вредными факторами являются: хлор и его соединения с водородом (1.2.8.1.), серы кислоты (1.2.32.1.), соединения хрома (1.2.51.), силикатосодержащие пыли (1.1.4.3.1.), силикаты (1.1.4.3.2.), работы с оптическими приборами (микроскопами, 4.4.4.), бром и его соединения с водородом (1.2.8.1.), талий и его соединения (1.2.35.), производственный шум (3.5.), электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц) (3.2.2.2.), обслуживание электроустановок (прилож.2,п.2), эпоксидные смолы, применение (1.3.4.14.), углеродов алифатических галогенопроизводные (йодистый метилен) (1.2.46.), пыль бумаги (2.7.), работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся конструкции (прилож.2, п. 10).

**Особо вредные факторы:** Источники ионизирующего излучения (гамма-излучение радиоактивного вещества Кобальт 57, рентгеновское излучение, 3.1.).

Доплаты устанавливаются при отсутствии возможности устранения вредных производственных факторов в соответствии со ст.147 ТК РФ.

**Сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск** устанавливаются в соответствии с документом «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Изд. «Экономика», М. 1976 г. Приложение к постановлению ГК Сов. Мин. СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22).

XII. Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
Применение радиоактивных веществ в качестве источников гамма-излучения			
4	Работники, непосредственно занятые на экспериментальном гамма-облучении б) с гамма-установками	18	5
Рентгеновское излучение			
6	Работники, непосредственно занятые на установках рентгеноспектрального, рентгеноструктурного анализа	18	5
Физика и дозиметрия рентгеновых и гамма-лучей			
11	Работники, непосредственно занятые экспериментальными исследованиями и дозиметрическим измерением	18	6

XLII. Лаборатории, научно-исследовательские лаборатории, институты, учреждения и организации, лаборатории учебных заведений.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1	Лаборант, инженер, старший лаборант, старший инженер, ведущий инженер, старший и младший научные сотрудники, научный сотрудник в) работающие по анализу с применением кислоты (за исключением борной и пищевых кислот);	12	
8	Работники лабораторий, непосредственно занятые анализом соединений кремния, циркония.	12	
23	Работники лабораторий, непосредственно занятые на микроскопах, полярископах и конометрах с применением токсических иммерсионных жидкостей	12	6
	<b>Примечание к пунктам: 1 «и», 23. Сокращенный рабочий день устанавливается только в те дни и тем работникам, которые в течение всего сокращенного рабочего дня были заняты непосредственно проведением работ, упомянутых в вышеназванных пунктах.</b>		

XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа «КСЕРОКС»	6	
119	Полировщик, занятый полировкой деталей (изделий): а) с применением хромовой пасты	12	
178	Работники, работающие на электронных микроскопах напряжением свыше 30 мкВ	12	6

**Таблица доплат к должностному окладу за работу в условиях вредных и особо вредных  
производственных факторов**

<b>Вредный фактор</b>	<b>Надбавка (руб.)</b>
Силикатная пыль, пыль бумаги	488
Хлор, сера, азот, фтор	855
Тяжелые жидкости без использования микроскопа	733
Микроскоп с применением иммерсионных жидкостей + выделение минералов + дробление	977
Хром + силикатная пыль + эпоксидные смолы + вибрация	977
Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц)	733
Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц) + хлор, сера, азот, фтор	855
Напряжение зрения (микроскоп, объекты до 0.3 мм), напряжение зрения (объекты до 0.3 мм)	855
Электронная микроскопия, микрозонд	1465
Ионизирующее излучение	1709
Обслуживание электроустановок, производственный шум	855
Уборщик помещений	488

## Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

### XII. Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	ФИО
Применение радиоактивных веществ в качестве источников гамма-излучения				
	Работники, непосредственно занятые на экспериментальном гамма-облучении б) с гамма-установками	18	5	
Рентгеновское излучение				
6	Работники, непосредственно занятые на установках рентгеноспектрального, рентгеноструктурного анализа	18	5	

### XLII. Лаборатории, научно-исследовательские лаборатории, институты, учреждения и организации, лаборатории учебных заведений.

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	ФИО
1	Лаборант, инженер, старший лаборант, старший инженер, ведущий инженер, старший и младший научные сотрудники, научный сотрудник в) работающие по анализу с применением кислоты (за исключением борной и пищевых кислот);	12		
23	Работники лабораторий, непосредственно занятые на микроскопах, полярископах и конометрах с применением токсических иммерсионных жидкостей	12	6	
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа «КСЕРОКС»	6		
119	Полировщик, занятый полировкой деталей (изделий): а) с применением хромовой пасты	12		

“УТВЕРЖДАЮ”  
 Директор ИГГД РАН

\_\_\_\_\_ А.Б.Вревский

“ 27 ” марта 2017 г.

Контингент работников, подлежащих предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов в соответствии с требованиями Приказа МЗ и СР РФ № 302н от 12.04.2011

Наименование подразделения	Количество работающих, в т.ч. женщин	Профессия, должность	Вредный производственный фактор	Пункт приказа № 302н	Периодичность осмотра	Дата последнего осмотра	
						в ЛПУ	в профцентре
1	2	3	4	5	6	7	8
Лаб. литологии и хемостратиграфии; Лаб. геохрон. и геохимии изотопов; Лаб. изотопной геологии; Лаб. изотопной хемострат. и геохронологии осадочных пород	17(14)	инженер; вед. инж.; м.н.с.; н.с., ст.н.с.	хлор, соединения с водородом	1.2.8.1.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Лаб. геохрон. и геохимии изотопов; Лаб. изотопной геологии; Лаб. изотопной хемострат. и геохронологии осадочных пород	16(13)	инженер; вед. инж.; м.н.с.; н.с., ст.н.с.	серы кислоты	1.2.32.1.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Лаб. литологии и хемостратиграфии	1(1)	инженер	фтор	1.2.8.2.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8
Лаб. изотопной геологии; Лаб. геологии и геодинамики; Лаб. изотопной хемострат. и геохронологии осадочных пород; Минералогическая группа	7(6)	вед. инж.; инженер; н.с., ст.н.с., шлифовальщик	силикатосодержащие пыли, силикаты	1.1.4.3.1.; 1.1.4.3.2.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Минералогическая группа	1(0)	шлифовальщик	соединения хрома	1.2.51.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Лаб. изотопной геологии; Лаб. изотопной хемострат. и геохронологии осадочных пород; Минералогическая группа.	12(10)	инженер; вед. инж.; н.с., ст.н.с.	работы с оптическими приборами (микроскопами)	4.4.3.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Минералогическая	6(6)	инженер; вед.	бром и его	1.2.8.1.	1 раз в 2 года	Март	

группа; Лаб. изотопной геологии;		инж.; н.с.; с.н.с.	соединения с водородом			2015 г.	
Минералогическая группа;	5(5)	инженер; вед. инж.; м.н.с.; н.с.,	таллий и его соединения	1.2.35.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Минералогическая группа	1(0)	шлифовальщик	эпоксидн. смолы, применение	1.3.4.14.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Минералогическая группа	1(0)	шлифовальщик	работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся конструкции	прилож.2, п.10	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8
Минералогическая группа;	5(5)	инженер; вед. инж.; н.с..	углеводородов алифатических галогенопроизводные (йодистый метилен)	1.2.46.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Лаб. геохрон. и геохимии изотопов; Лаб. изотопной геологии; Лаб. изотопной хемострат. и геохронологии осадочных пород;	10(6)	н.с.; ст.н.с.	электрическое и магнитное поле промышленной частоты	3.2.2.2.	1 раз в 2 года	Март 2015 г.	
Лаб. петрологии; Лаб. геологии и геодинамики	4(2)	м.н.с.; ст.н.с., вед. инж.	Ионизирующие излучения, радиоактивные вещества	3.1.	1 раз в год	март 2016 г.	

ст.н.с., к.г.-мин.н.

М.С.Бабушкина

тел.328-03-62



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ИНСТИТУТ ГЕОЛОГИИ И ГЕОХРОНОЛОГИИ ДОКЕМБРИЯ

РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
199034, Санкт-Петербург, наб. Макарова, д.2  
Факс: +7 (812) 3284801, Тел.: +7 (812)3284701  
e-mail: a.b.vrevsky@ipgg.ru, http://www.ipgg.ru

СОГЛАШЕНИЕ  
от 13 октября 2016 г.

Администрация ИГГД РАН в лице директора А.Б.Вревского и председателя СМУ ИГГД РАН в лице Н.А.Алфимовой для развития взаимодействия между Советом Молодых Ученых ИГГД РАН и администрацией ИГГД РАН заключили следующее соглашение:

- утвердить приказом по Институту существующее Положение о Совете Молодых Ученых ИГГД РАН, принятое Советом Молодых Ученых.
- считать данное соглашение, а также Положение о Совете Молодых Ученых приложениями к коллективному договору

Директор ИГГД РАН  
д.г.-м.н. А.Б.Вревский



Председатель СМУ ИГГД РАН  
к.г.-м.н. Н.А.Алфимова

Согласовано  
Директор ИГГД РАН  
Вревский А.Б. / \_\_\_\_\_ /  
от 15 марта 2017 г.

**Положение  
о Совете молодых ученых**

**1. Общие положения**

1.1. Совет молодых ученых Института геологии и геохронологии докембрия РАН (далее - Совет) – общество, основанное на добровольном членстве и сотрудничестве. Совет представляет интересы молодых сотрудников и аспирантов Института геологии и геохронологии докембрия РАН (далее – ИГГД РАН).

1.2. Цель деятельности Совета – создание условий для развития научно-исследовательской деятельности и содействие профессиональному росту молодых ученых, а также представление, защита и реализация профессиональных, интеллектуальных и социально-бытовых интересов и прав членов Совета.

1.3. В своей деятельности Совет руководствуется Уставом ИГГД РАН, локальными нормативными актами ИГГД РАН, настоящим Положением о Совете (далее – Положение) и действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу после принятия его членами Общего собрания Совета.

**2. Основные задачи и деятельность Совета ИГГД РАН.**

2.1. Содействие образовательному и профессиональному росту молодых ученых и специалистов ИГГД РАН, активному участию в проведении фундаментальных и прикладных исследований.

2.2. Поддержание научной преемственности, сохранение научных школ и направлений.

2.3. Информирование молодых ученых и специалистов ИГГД РАН о мероприятиях, программах, проектах, связанных с деятельностью молодых ученых, и поддержка участия в них.

2.4. Инициирование и организация научных конференций, курсов, семинаров, циклов лекций, симпозиумов, конкурсов с участием молодых ученых и специалистов ИГГД.

2.5. Представление интересов молодых ученых и специалистов ИГГД по различным аспектам профессиональной деятельности в ИГГД РАН, а также в организациях и объединениях различного уровня, деятельность которых связана с деятельностью молодых ученых.

- 2.6. Распространение информации о фондах, грантах, оказывающих финансовую поддержку молодым ученым и специалистам, ведение своего информационного ресурса.
- 2.7. Организация и проведение культурных и спортивно-досуговых мероприятий в ИГГД РАН.
- 2.9. Представление интересов молодых ученых при решении социально-бытовых и хозяйственных вопросов членов Совета.
- 2.10. Оказание информационной и организационной поддержки молодым ученым в подготовке заявок для участия в научных конкурсах и проектах.
- 2.11. Совет, как единая организация может участвовать в конкурсах и проектах проводимых для организаций и научных сообществ.
- 2.12. Осуществлять взаимодействие с администрацией и Ученым советом ИГГД РАН, вносить предложения на заседаниях Ученого Совета ИГГД.
- 2.13. Осуществлять взаимодействие с Советами Молодых ученых других научных и образовательных организаций.
- 2.14. Осуществлять другую деятельность в интересах научной молодежи, не противоречащую действующему законодательству.

### **3. Управление Советом**

- 3.1. Высшим органом управления Совета является Общее собрание членов Совета (далее – Общее собрание).
- 3.2. Текущее руководство Советом осуществляет Правление Совета, в лице председателя и секретаря.
- 3.3. К компетенции Общего собрания относится:
  - выработка основных стратегических направлений деятельности Совета;
  - выборы Правления Совета;
  - принятие Положения о Совете, а также внесение изменений и дополнений в Положение о Совете;
  - избрание председателя и секретаря Совета сроком на 2 года.
- 3.4. Члены Совета могут выразить недоверие председателю Совета, если он по той или иной причине не справляется с возложенными на него обязанностями, и поставить вопрос об его досрочном переизбрании на Общем собрании Совета.
- 3.5. Решения Общего собрания, касающиеся изменения настоящего положения, а также выборов и утверждения председателя и секретаря, принимаются квалифицированным большинством голосов, открытым голосованием при кворуме не менее 2/3 от общего числа членов Совета. Для решения текущих вопросов достаточно простого большинства от голосов членов Совета, присутствующих на заседании, при наличии кворума более 1/2 общего числа.
- 3.6. К компетенции Правления Совета относится:
  - планирование работы Совета на год;
  - созыв Общего собрания;
  - подведение итогов работы за год;
  - решение оперативных вопросов в деятельности Совета;

3.7. Правление Совета вправе формировать органы и комиссии для решения конкретных задач, соответствующих целям деятельности Совета: экспертную комиссию - для экспертизы и рецензирования законченных научных работ и консультационной помощи, редакционно-издательский совет для принятия решения об опубликовании результатов исследований в научных изданиях, комиссию по социальным вопросам и т. д. Правление может привлекать в эти органы (как правило, на общественных началах) опытных специалистов вне зависимости от их возраста.

3.8. Председатель Совета:

- председателем Совета может стать молодой ученый в возрасте до 35 лет с ученой степенью
- согласует вопросы деятельности Совета с руководством ИГГД РАН;
- представляет интересы Совета во взаимоотношениях со структурными подразделениями ИГГД РАН, другими организациями.
- отчитывается о деятельности Совета перед Общим собранием один раз в год

3.9. Секретарь Совета:

- занимается подготовкой и проведением мероприятий Совета;
- оказывает помощь председателю Совета, заменяет его в его отсутствие;
- ведет текущую документацию Совета, хранит личные заявления членов Совета и др.

#### **4. Члены Совета**

4.1. Членом Совета может стать любой молодой ученый ИГГД РАН в возрасте до 39 лет включительно с ученой степенью и до 35 лет включительно без ученой степени. Члены Совета старше 39 лет с ученой степенью и старше 35 лет без ученой степени могут участвовать в работе Совета на добровольных началах.

4.2. Молодой ученый, изъявивший желание вступить в состав Совета, должен сообщить об этом решении письменно Секретарю Совета. Секретарь Совета регистрирует членов Совета. Молодой ученый имеет право добровольно выйти из состава Совета, для чего ему необходимо написать заявление на имя председателя Совета.

4.3. Член Совета имеет право:

- вносить предложения по направлениям работы Совета;
- пользоваться поддержкой Совета в своей деятельности.

4.4. Член Совета обязан:

- посещать заседания Совета, мероприятия, организуемые и проводимые Советом;
- соблюдать настоящее Положение;
- выполнять обязательные для Совета решения Общего собрания и Правления.

#### **5. Добавление и изменения к Положению**

5.1. Любой вид деятельности Совета может быть дополнительно регламентирован добавлением и изменением к настоящему Положению

Прошито, пронумеровано

и скреплено печатью

61 лист (Шестьдесят один лист)

Директор ИГД РАН

Д.Г.М.Н. А.Б.Вревский

