

576

Директор ИОНХ РАН

Председатель Профкома ИОНХ РАН

чл.-корр. РАН

Иванов Владимир Константинович

Алиханян Андрей Сосович

«19» декабря 2024 года

«19» декабря 2024 года



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института общей и неорганической химии им. Н.С. Курнакова Российской академии наук**

с 19 декабря 2024 года  
по 18 декабря 2027 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 576 от 24.12.24

Москва 2024 г.

## Раздел 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте общей и неорганической химии им. Н.С. Курнакова Российской академии наук (ИОНХ РАН) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются:
- Работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт общей и неорганической химии им. Н.С. Курнакова Российской академии наук (ИОНХ РАН), в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ИОНХ РАН Иванова Владимира Константиновича, именуемый далее Работодатель.
- Работники - сотрудники ИОНХ РАН, именуемые далее Работники, представленные первичной Профсоюзной организацией ИОНХ РАН Российского профсоюза работников РАН, именуемой далее Профсоюз, в лице председателя Профсоюзного комитета Алиханяна Андрея Сосовича.
- 1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ИОНХ РАН.
- 1.4. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Минобрнауки, Устава ИОНХ РАН.
- 1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон в порядке, установленном ст. 44 Трудового кодекса РФ.
- 1.6. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия данного Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников организации в 30 (тридцати) дневный срок с момента его подписания.
- 1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или

снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, то они не подлежат применению.

## Раздел 2

### ОФОМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.4. Всех вновь поступающих Работников (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит под роспись с Коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся, такие как:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и др.

2.6. При приеме на работу Работодатель может установить срок испытания Работнику до трех месяцев, заместителям директора, главному бухгалтеру и его заместителям - до шести месяцев.

2.7. Порядок расторжение трудового договора предусмотрен статьей 71 ТК РФ.

2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### Раздел 3

#### ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

3.1.1. Фонд оплаты труда Работников ИОНХ РАН формируется за счет всех видов финансового обеспечения.

3.1.2. 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 Российской Федерации.

3.1.3. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской

Федерации, при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.1.4. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.5. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.6. В случае если должности (профессии) Работников, включенные в ПКГ, не распределены по разным квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

3.1.7. Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности, в том числе в зависимости от наличия у Работника квалификационной категории, присвоенной по итогам решения соответствующей аттестационной комиссии, стажа непрерывной работы (выслуги лет), ученой степени и (или) ученого звания, не допускается.

3.1.8. Минимальные размеры окладов по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 2 к Коллективному договору.

3.1.9. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10–30 % ниже окладов Руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

3.1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 16 и 31 числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет в кредитную организацию, с которой у Работодателя заключен договор.

3.1.11. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.1.12. Форма расчётного листка Приложение № 3 утверждается Работодателем с учётом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.1.13. Работодатель устанавливает следующие виды выплат компенсационного характера:

а) надбавка по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в размере 4% должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

б) доплаты за выполнение дополнительной работы:

– доплаты за совмещение должностей;

– доплаты за расширение зон обслуживания;

– доплаты за увеличение объема работы;

– доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– доплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) иной дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором;

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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению Сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

в) доплаты за сверхурочную работу;

г) надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам ИОНХ РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

д) надбавки за работу в ночное время;

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

Данные выплаты устанавливаются на основании приказа в виде разовых выплат по представлению руководителя подразделения;

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

– процентная надбавка к должностному окладу Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе.

Данные надбавка устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.1.14. Работником устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными, установленными в виде постоянных стимулирующих надбавок на основании приказов сроком на 1 год, и разовые выплаты по итогам месяца, квартала, полугодия, года, которые устанавливаются как разовые стимулирующие надбавки на основании приказов.

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

3.1.15. К постоянным стимулирующим надбавкам относятся:

- постоянные надбавки к окладу (определяемые в процентах от должностного оклада работника) по занимаемой должности устанавливаются с учетом важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач сроком на 1 год на основании приказов;

- постоянные надбавки (определяемые в процентах от должностного оклада работника) по структурному подразделению устанавливаются с учетом сложности трудовых функций, особых требований к квалификации, объему выполняемых трудовых обязанностей по отдельному структурному подразделению Работникам на основании приказов сроком на 1 год;

- постоянные надбавки за напряженность и эффективность труда (персональные надбавки) устанавливаются Работникам на основании приказов сроком на 1 год

в абсолютной величине. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного Работника;

- надбавки стимулирующего характера заместителям директора за высокие показатели результативности ИОНХ РАН.

3.1.16. К разовым стимулирующим надбавкам относятся:

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

3.1.17. Решением Ученого совета ИОНХ РАН принята следующая структура ФСВН (Фонд стимулирующих выплат для научных сотрудников):

- надбавки, устанавливаемые по индивидуальным показателям результативности научной деятельности;

- надбавки, устанавливаемые на основании показателя результативности деятельности лаборатории.

Для научных Работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе за:

- достижение показателей эффективности деятельности научных Работников по итогам количественной и качественной оценки результативности научной деятельности Работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- публикационную активность;

- участие в отечественных, включая конференции в странах СНГ, и зарубежных конференциях, тематика которых соответствует профилю деятельности ИОНХ РАН в области естественных и технических наук;

- научное руководство;

- осуществление научно-образовательной, научно-организационной работы по профилю деятельности ИОНХ РАН в области естественных и технических наук;

- привлечение финансирования (гранты, проекты, договора НИР);

- участие в экспертной деятельности;

- период адаптации к профессиональной деятельности (в течение календарного года, в котором научный сотрудник был принят на работу в ИОНХ РАН, а также последующих трех лет работы в ИОНХ РАН);

- наличие актуальных тематик в рамках государственного задания ИОНХ РАН, выполняемых сотрудниками лаборатории, получившими дополнительную поддержку со



стороны реального сектора экономики (хозяйственные договоры стоимостью более 100 тысяч рублей);

- наличие актуальных тематик в рамках государственного задания ИОНХ РАН, выполняемых молодыми учеными, получившими дополнительную поддержку со стороны реального сектора экономики или иных внебюджетных источников (молодежные гранты и проекты, руководителями которых являются научные сотрудники лаборатории).

3.1.18. Выплаты стимулирующего характера назначаются по итогам работы за месяц или иной период времени, не превышающий один год.

3.1.19. Количественными показателями результативности научной деятельности могут являться:

- число публикаций в области естественных и технических наук по профилю деятельности ИОНХ РАН (научные и научно-информационные статьи, имеющие полные выходные данные, а также обзоры в журналах), индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования. Учитываются только те научные статьи, в которых в качестве места работы научного сотрудника указан ИОНХ РАН;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности (патенты) в области естественных и технических наук по профилю деятельности ИОНХ РАН, учтенных в государственных информационных системах;

- число выступлений с устными (пленарный, приглашенный, устный) или стендовыми докладами на заседаниях научных отечественных, включая конференции в странах СНГ, и зарубежных конференций (к докладу на конференции приравнивается доклад на съезде, симпозиуме, совещании, чтениях, семинарах соответствующего статуса – международные, российские с международным участием, российские, конференция–конкурс и молодежная конференция ИОНХ РАН);

- количество монографий, отдельных глав в научных монографиях, изданных тиражом не менее 300 экз. и объемом не менее 300 страниц, имеющих шифр ISBN и не менее двух рецензентов;

- количество учебников и учебных пособий с грифами учебно-методических объединений;

- количество библиографических статей в Большой российской энциклопедии

- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником в печатном или электронном издании (объемом не менее 3000 знаков с пробелами);

- количество опубликованных на сайте ИОНХ РАН пресс-релизов и кратких новостей, в которых описаны работы, проводимые в ИОНХ РАН;

- количество образцов, переданных в коллекцию новых химических соединений ИОНХ РАН;

- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

3.1.21 Критериями качества результатов научной деятельности могут являться:

- квартиль (Q) журнала по базе Scimago Journal Rank, общее количество авторов научной статьи в области естественных и технических наук по профилю деятельности ИОНХ РАН, опубликованной сотрудником;

- форма доклада на конференции (устный или стендовый);

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- проведение работ, удостоенных дипломов (призеров) Конкурсов научных работ ИОНХ РАН;

- участие в конкурсе научных работ имени выдающихся ученых ИОНХ РАН;

- успешность выполнения государственного задания за отчетный год;

- наличие премий и наград (государственные, ведомственные, Российской академии наук, международные (по согласованию));

- участие на постоянной основе сотрудников лаборатории в деятельности научных, научно-технологических и экспертных советов при государственных органах власти РФ;

- работа в качестве членов диссертационных советов, созданных на базе ИОНХ РАН;

- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научно-образовательную, научно-организационную деятельность устанавливаются научным работникам, обеспечивающим научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, контрактов и договоров, руководство научно-квалификационными работами аспирантов (защищенных в отчетный период диссертационных работ, выполненных по тематикам государственного задания ИОНХ РАН), руководство студентами, зачисленными в штат ИОНХ РАН; участие в редколлегиях журналов, соучредителем которых является ИОНХ РАН; редактирование спецвыпусков профильных для ИОНХ РАН журналов, в том числе находящихся под научно-методическим руководством ИОНХ РАН.

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных постановлением Правительством Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 г. № 812.

3.2.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

#### Раздел 4

### ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.4. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, которые полностью содержат двух и более нетрудоспособных членов семьи, например, если у сотрудника двое несовершеннолетних детей;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от

28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- сотруднику, в семье которых нет других людей с самостоятельным заработком;
  - Работнику, который получил в этой организации трудовое увечье или профзаболевание;
  - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - Работникам, которые повышают свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
  - сотрудникам, которые пострадали в результате аварии на ЧАЭС.
- 4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

## Раздел 5

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю, 8 часов в день с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с перерывом для отдыха и питания 45 минут. Исключение составляют Работники, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. По приказу директора Института и наличии производственной необходимости отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

5.3. Перечень должностей Работников, для которых установлен ненормированный рабочий день:

- директор;
- заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по молодежной политике;
- главный бухгалтер, начальник отдела (службы), заведующий отделом;
- заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела, заместитель заведующего отделом;
- главный инженер, главный механик, главный энергетик;
- Аппарат дирекции: помощник директора, ведущий инспектор, инспектор;

- начальник группы, старший мастер группы вспомогательно-технических подразделений;

- начальник штаба ГО и ЧС;

- водитель.

5.4. Ненормированный рабочий день не устанавливается для сотрудников, которым установлен неполный рабочий день.

5.5. По желанию Работника и согласованию с Работодателем Работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий Работника и производственных целей.

5.6. При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или Работнику, который ухаживает за больным членом семьи, пенсионерам время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учетом пожеланий Работника.

5.7. Обеденный перерыв не предусмотрен для Работников, продолжительность рабочего дня которых составляет менее 4 часов.

5.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

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

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

5.11. Удлиненный, ежегодный, основной оплачиваемый отпуск предоставлять следующим Работникам ИОНХ РАН:

- докторам наук, занимающим научные должности – продолжительностью 56 календарных дней;

- кандидатам наук, занимающим научные должности – продолжительностью 42 календарных дня;

- сотрудникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день;

- инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы

инвалидности;

- Работникам Первого отдела – продолжительностью 30 календарных дней.

5.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять Работникам,

с ненормированным рабочим днем следующей продолжительности:

- директор - 7 календарных дней;
- заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по молодежной политике - 14 календарных дней;
- главный бухгалтер, начальник отдела (службы), заведующий отделом - 9 календарных дней;
- заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела, заместитель заведующего отделом - 4 календарных дня;
- главный инженер - 9 календарных дней;
- главный механик, главный энергетик - 4 календарных дня;
- аппарат дирекции: помощник директора, ведущий инспектор, инспектор - 4 календарных дня;
- начальник группы, старший мастер вспомогательно - технических подразделений - 3 календарных дня;
- начальник штаба ГО и ЧС - 4 календарных дня;
- водитель - 7 календарных дней.

5.13. Стороны пришли к соглашению установить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Работникам, ведущим табель учета рабочего времени – 4 календарных дня;
- Работникам, являющимися материально-ответственными лицами – 3 календарных дня;
- Работникам, входящим в состав рабочих комиссий по инвентаризации драгоценных металлов – 3 календарных дня.

5.14. Предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.16. Режим рабочего времени, перерыва для отдыха и питания, а также порядок предоставления отпусков конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

## Раздел 6

### ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.1.3. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6.1.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.1.12. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.



6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.1.15. Незамедлительное направление информации в Профсоюзный комитет о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

6.1.16. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2.18. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

6.1.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.1.20. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.21. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в течение трудовой деятельности), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, иных осмотров и освидетельствований в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.1.22. Организацию проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний

требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.3. Профсоюзный комитет:

6.3.1. Принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;

6.3.2. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые интересы Работников;

6.3.3. Принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников.

6.3.4. Обеспечивает обязательное участие представителей Профсоюзного комитета в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов ИОНХ РАН;

6.3.5. Защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3.6. Проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6.4. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте.

6.4.1. В этих целях Стороны:

- на паритетной основе из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа создают комиссию по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок

условий и охраны труда на рабочих местах и информирования Работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу Коллективного договора об охране труда;

- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профкома и создают условия для их работы, включая обучение их по охране труда и представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

## **Раздел 7**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам.

7.2. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель может предусматривать предоставление гарантий и компенсации, указанных в данном разделе.

7.3. Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам:

- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком – в размере 50000 рублей;

- в связи с юбилейной датой – в размере 25000 рублей;

- семье умершего (супруге, супругу, родителям, детям) в связи со смертью самого работника - в размере 25000 рублей;

- бывшим Работникам ветеранам ВОВ - в размере 25000 рублей.

## **Раздел 8**

### **Защита трудовых прав Работников из числа молодежи**

Работодатель обязуется:

1. Способствовать созданию условий для успешной социализации и эффективной самореализации аспирантов и молодых сотрудников, а также повышения уровня их профессиональных и общенаучных компетенций путем организации обучающих курсов (общенаучных, профессиональных, языковых), содействия молодым сотрудникам в прохождении курсов/программ повышения квалификации (в т.ч. в онлайн-формате) в ведущих научных организациях с получением соответствующих сертификатов, свидетельств, проведения тематических научных лекций, семинаров, в том числе с участием сотрудников сторонних научных организаций.

2. Осуществлять поддержку инициативных и талантливых представителей молодежного

сообщества, обладающих лидерскими навыками, в т.ч. ежегодное проведение конкурса молодых ученых на соискание премий имени выдающихся ученых ИОНХ РАН, ежегодное проведение Советом молодых ученых ИОНХ РАН конференции молодых ученых, привлечение молодых сотрудников ИОНХ РАН к реализации на базе Института образовательных мероприятий (семинары, лекции, экскурсии, практикумы) для студентов и школьников.

3. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие системы информирования аспирантов и молодых сотрудников ИОНХ РАН по научным, образовательным, общественным, социальным вопросам (информационные рассылки по электронной почте; размещение актуальных объявлений на официальном сайте ИОНХ РАН, в социальных сетях, а также в печатном виде на соответствующих информационных стендах Института).

4. Оказывать информационную и консультативную поддержку молодежи ИОНХ РАН по вопросам участия в конкурсах на получение грантов.

5. Содействовать развитию эффективных моделей и форм привлечения молодежи к общественной, социально-значимой деятельности (субботники, участие в формировании библиотеки ценных исторических книг и трудов, музея ИОНХ РАН и др.), в том числе основанной на молодежном добровольчестве (волонтерстве), самоуправлении и самоорганизации.

## Раздел 9

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

9.2. Денежные средства профсоюза.

Члены профсоюза уплачивают по месту получения доходов ежемесячные членские взносы в размере одного процента от всех доходов, связанных с оплатой труда в ИОНХ РАН.

9.3. Работодатель предоставляет Профкому в пользование комнату № 59 корпуса 2 и обеспечивает за счет ИОНХ РАН ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет зал для проведения

собраний (конференций) Работников. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляются городской телефон № + 7 (495) 955 48 82 и местный телефон № 3-46, веб-страница на сайте ИОНХ РАН, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

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

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

9.5. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав Работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с Коллективным договором.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.7. Работодатель проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в ИОНХ РАН локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

9.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, в течение 30 дней.

Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально- нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.9. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- по аттестации Работников;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по охране труда и иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

9.10. Профком имеет право:

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором и соглашениями;
- представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюза в органах государственной власти и управления, в органах местного самоуправления, перед ИОНХ РАН, в судебных органах, в общественных объединениях и иных органах и организациях Российской Федерации;
- представлять интересы Работников в области социально-трудовых отношений при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения настоящего Коллективного договора;
- содействовать в реализации настоящего Коллективного договора и устранении социальной напряженности в трудовом коллективе, предотвращению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров на основании действующего законодательства; - принимать участие в работе аттестационной комиссии ИОНХ РАН;
- уведомлять Работодателя и коллектив об организации массовых мероприятий (если мероприятие проводится в рабочее время, то участие в нем Работниками проводится без сохранения заработной платы);
- содействовать проведению независимых экспертиз для оценки деятельности отдельных Работников и коллективов в случае необходимости их защиты;
- доводить до сведения Работников информацию о решениях профсоюзного комитета или совместных решениях профсоюзного комитета и дирекции ИОНХ РАН по социальной защите Работников;
- способствовать приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот

молодежи, женщинам и другим слабо защищенным социальным группам Работников.

9.11. Профком в пределах своей компетенции за счет средств бюджета Профкома гарантирует:

- по заявлениям Работников – членов Профсоюза Работников РАН оказание материальной помощи в размере, определенном сметой Профкома;
- обеспечение проведения культурно-воспитательной работы, массовых физкультурно-спортивных мероприятий, проведение оздоровительных кампаний, оборудование помещения для спортивных занятий в размере, определенном сметой Профкома;
- оказание материальной помощи Работникам – членам Профсоюза РАН для подготовки детей к новому учебному году в размере, определенном сметой Профкома;
- приобретение подарков к Новому году для детей Работников в размере, определенном сметой Профкома;
- предоставление детям Работников билетов на Новогодние представления по льготным ценам или бесплатно;
- оказание высвобождаемым сотрудникам посильной материальной помощи.

9.12. Профком обязуется:

- принимать меры к соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- информировать Работников о задачах и деятельности Профкома в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора.

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

9.14. Освобожденный от основной работы председатель Профкома обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники в соответствии с настоящим Коллективным договором.

9.15. Работодатель совместно с Профкомом обязуется 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.

9.16. Работодатель совместно с Профкомом обязуется принимать необходимые меры и

способствовать привлечению в ИОНХ РАН молодых Работников и специалистов, их закреплению и научному росту, при проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых Работников, а также ежегодно проводить конкурс молодых ученых с присуждением именных наград.

9.17. Работодатель обязуется поддерживать мероприятия, проводимые Профкомом совместно с Советом молодых ученых ИОНХ РАН в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых в научных коллективах ИОНХ РАН, а также систематически поощрять молодых ученых, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу.

Члены профсоюза, вышедшие на пенсию, уволенные по инициативе Работодателя без согласия или учета мнения выборного профсоюзного органа, а также временно неработающие могут сохранять свое членство в Профсоюзе.

Для членов Профсоюза, находящихся в длительных командировках, отпусках, временно нетрудоспособных, пенсионеров, безработных первичная профсоюзная организация может устанавливать иную периодичность и размер членских взносов.

## **Раздел 10**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению Коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

10.7. Настоящий Договор заключен сроком с 19 декабря 2024 года по 18 декабря 2027 г.



и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

10.8. Перечень приложений к Коллективному договору:

- Приложение № 1 - состав комиссии;
- Приложение № 2 - минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- Приложение № 3 - форма расчетного листка.

Приложение 1  
к Коллективному договору от 19 декабря 2024 года

**Состав комиссии**

по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора, а также контролю за его выполнением

**От администрации:**

- заместитель директора по научной работе, чл.-корр. РАН А.А. Вошкин
- заместитель директора по общим вопросам М.Ю. Бурцев
- главный бухгалтер М.К. Шапилова
- начальник отдела кадров Э.И. Терехова
- ведущий специалист Е.В. Дмитричева

**От трудового коллектива:**

- председатель Профсоюзной организации ИОНХ РАН, д.х.н. А.С. Алиханян
- зам. председателя Профсоюзной организации ИОНХ РАН, М.А. Кискин
- в.н.с, к.х.н. А.Е. Баранчиков
- зав. протокольным отделом М.В. Зименкова
- с.н.с., к.х.н. М.А. Рюмин М.А.
- с.н.с., к.х.н. С.С. Шаповалов

Директор ИОНХ РАН

Председатель Профкома ИОНХ РАН

«19» декабря 2024 г.

«19» декабря 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО

СОГЛАСОВАНО

Директор ИОНХ РАН

Председатель Профкома ИОНХ РАН

  
В.К. Иванов  
«19» декабря 2024 г.  


  
А.Г. Алиханян  
«19» декабря 2024 г.  


Приложение № 2

к Коллективному договору от 19 декабря 2024 года

**Минимальные размеры окладов  
по профессиональным квалификационным группам (уровням)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
<b>I. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок<sup>1</sup></b>		
<b>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	19 500
1.2.	2 квалификационный уровень	20 000
1.3.	3 квалификационный уровень	20 500
1.4.	4 квалификационный уровень	21 400
<b>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	22 200
2.2.	2 квалификационный уровень	22 500
2.3.	3 квалификационный уровень	23 900
2.4.	4 квалификационный уровень	25 300
<b>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников</b>		

<sup>1</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 года, регистрационный № 13147).

<b>и руководителей структурных подразделений</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	27 100
3.2.	2 квалификационный уровень	32 000
3.3.	3 квалификационный уровень	37 000
3.4.	4 квалификационный уровень	43 300
3.5.	5 квалификационный уровень	46 800
<b>II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>2</sup></b>		
<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
4.1.	1 квалификационный уровень	19 500
4.2.	2 квалификационный уровень	20 000
<b>5. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
5.1.	1 квалификационный уровень	20 300
5.2.	2 квалификационный уровень	20 600
5.3.	3 квалификационный уровень	22 800
5.4.	4 квалификационный уровень	23 600
5.5.	5 квалификационный уровень	24 700
<b>6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
6.1.	1 квалификационный уровень	25 100
6.2.	2 квалификационный уровень	25 700
6.3.	3 квалификационный уровень	25 900
6.4.	4 квалификационный уровень	26 400
6.5.	5 квалификационный уровень	28 300
<b>7. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
7.1.	1 квалификационный уровень	30 300
7.2.	2 квалификационный уровень	31 600
7.3.	3 квалификационный уровень	33 300
<b>III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников морского транспорта третьего уровня<sup>3</sup></b>		
<b>8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта третьего уровня</b>		
8.1.	1 квалификационный уровень	27 200
8.2.	2 квалификационный уровень	29 100
8.3.	3 квалификационный уровень	30 400

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

<sup>3</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 г., регистрационный № 12172).

8.4.	4 квалификационный уровень	32 100
8.5.	5 квалификационный уровень	33 400
<b>9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта четвертого уровня</b>		
9.1.	1 квалификационный уровень	34 300
9.2.	2 квалификационный уровень	35 900
9.3.	3 квалификационный уровень	37 200
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства <sup>4</sup>		
<b>10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»</b>		
10.1.	1 квалификационный уровень	19 500
10.2.	2 квалификационный уровень	20 000
10.3.	3 квалификационный уровень	20 600
10.4.	4 квалификационный уровень	21 400
<b>11. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»</b>		
11.1.	1 квалификационный уровень	21 900
11.2.	2 квалификационный уровень	22 400
11.3.	3 квалификационный уровень	22 900
11.4.	4 квалификационный уровень	23 400
<b>12. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»</b>		
12.1.	1 квалификационный уровень	23 900
12.2.	2 квалификационный уровень	24 400
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих <sup>5</sup>		

<sup>4</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12048).

<sup>5</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

**13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

13.1.	1 квалификационный уровень	19 500
13.2.	2 квалификационный уровень	20 000

**14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

14.1.	1 квалификационный уровень	20 500
14.2.	2 квалификационный уровень	21 500
14.3.	3 квалификационный уровень	22 000
14.4.	4 квалификационный уровень	22 500

к Коллективному договору от 19 декабря 2024 года

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация:  
Подразделение:

**К выплате:**  
Должность:  
Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период
		Дни	Часы				
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>	
Оплата по окладу						НДФЛ	
						<b>Выплачено:</b>	
						За первую половину месяца ( )	
						За первую половину месяца ( )	
						Зарплата за месяц ( )	

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:  
Вычетов на детей:

Директор ИОНХ РАН



В.К.Иванов

«19» декабря 2024 г.

Председатель Профкома ИОНХ РАН



А.С. Алиханян

«19» декабря 2024 г.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено

Печатью 31 листов

Директор

ИОНХ РАН Иванов В.К.

Председатель профкома

ИОНХ РАН Алиханян А.С.

19 декабря 2024 года



*[Handwritten signature in blue ink]*

