

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ РАН

Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки

ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЙ ФИЗИКИ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ИПФ РАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом

Федерального государственного

бюджетного учреждения науки

Института прикладной физики

Российской академии наук

на 2013–2015 годы

Принят на конференции 20 апреля 2013 г.

Зарегистрирован Нижегородским территориальным органом
по труду «___» _____ 20__ г., № гос. рег. _____

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) принимается в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" и Законом Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между двумя сторонами договора: работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки (далее – ИПФ РАН или институт), представленными профсоюзной организацией ИПФ РАН профсоюза работников РАН (далее – профсоюзная организация), действующей на основании Устава профсоюза работников РАН и положения о профсоюзной организации ИПФ РАН, и Работодателем – Директором ИПФ РАН, действующим на основании Устава.
- 1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством права и гарантии работников. При этом коллективный договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.
- 1.3. Коллективный договор распространяется на всех членов трудового коллектива, независимо от их профессиональной принадлежности, в том числе, на работников амбулатории, детского сада, ДОЦ им. Талалушкина, базы отдыха «Варнавино», а также работников НОЦ, студентов факультета ННГУ ВШОПФ, аспирантов и неработающих ветеранов, при условии их членства в профсоюзе и непротиворечия другим нормативным документам.

2. Обеспечение занятости и профсоюзных гарантий.

- 2.1. Работодатель принимает все доступные меры к обеспечению полной занятости работой, соответствующей квалификации сотрудников и оплате труда в соответствии с квалификацией работника и его трудовым вкладом в объемах не ниже предусмотренных ст. 129 и 133 ТК РФ.
- 2.2. В целях обеспечения института финансированием Работодатель активно использует все каналы получения средств: госбюджет, хозяйственные договоры, участие в конкурсных программах на региональном, государственном и международных уровнях, сдачу имущества в аренду и т.д. Поощряет активность сотрудников по привлечению средств в институт. Регулярно предоставляет выборному органу профсоюзной организации (далее профком) информацию о поступлении и расходовании средств, в том числе внебюджетных.
- 2.3. Председатель профсоюзной организации (его заместитель) принимает участие в работе Ученого совета и дирекции института. Председатели профсоюзных организаций отделений принимают участие в работе ученых советов отделений.

- 2.4. Работодатель предоставляет по просьбе профкома информацию об условиях договоров и выполнении обязательств арендаторами и заключает договоры с предприятиями-арендаторами, связанными с социальной сферой ИПФ, с учетом мнения профорганизации.
- 2.5. Работодатель по договору безвозмездного пользования, являющегося приложением к настоящему договору (Приложение 1), предоставляет профсоюзной организации для реализации ее уставных целей помещения для профкома, а также помещения для проведения организационной, культмассовой, спортивной работы, организации питания и социально-бытового обслуживания сотрудников; транспорт, связь, оргтехнику, услуги служб гл. инженера и ученого секретаря, хозяйственных и др.; обеспечивает безналичное перечисление профсоюзной организации профсоюзных взносов с членов профсоюза.
- 2.6. В соответствии с ТК РФ, Законом о профсоюзах и Отраслевым соглашением по РАН Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка не освобожденных от основной работы выборных представителей профорганизации (членов профкома, профбюро, профгруппиров и делегатов институтской конференции) для выполнения своих профсоюзных обязанностей, в том числе, связанных с их командированием для работы в вышестоящих органах профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Обеспечивает вышеперечисленным категориям выборных представителей профорганизации меры защиты, предусмотренные ст. 25 Закона о профсоюзах. Работодатель осуществляет оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа (профкома, профбюро) за счет бюджетных средств, в установленном Президиумом РАН объеме, а также средств, получаемых от предпринимательской деятельности организации в размерах, устанавливаемых по согласованию с профкомом.
- 2.7. Правила внутреннего трудового распорядка по ИПФ утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и являются приложением к коллективному договору (Приложение 2).
- 2.8. Работодатель обеспечивает социальную поддержку сотрудников, используя средства доступных бюджетных и внебюджетных источников. С этой целью в договорную цену при заключении хоздоговоров включается прибыль в объеме не менее 5% от собственных затрат по договору. Работодатель представляет профкому информацию о расходовании средств, обеспечивающих социальную поддержку сотрудников.
- 2.9. Объем социальных программ, реализуемых в институте, и соответствующие сметы ежегодно формируются и утверждаются директором и председателем профкома в пределах имеющихся средств.
- 2.10. Считать суммы, указанные в общеинститутских сметах, необходимым минимумом и предоставлять возможность отделениям, по согласованию с профбюро, направлять собственные дополнительные средства на нужды сотрудников отделения, согласно приведенным в сметах статьям.

- 2.11. При найме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), с системой оплаты труда и установленными льготами, Правилами внутреннего распорядка ИПФ РАН, и, по желанию, с Коллективным договором, Уставом ИПФ РАН, Отраслевым Соглашением по РАН и Положением о профорганизации.
- 2.12. Работники обязуются: соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, своевременно, точно и качественно выполнять установленные им задания, не нарушать технологию производства; соблюдать требования и инструкцию по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране; содержать своё рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства.

3. Оплата труда, режим труда и отдыха.

- 3.1. В дополнение к общему выходному дню, предусмотренному ст. 111 ТК РФ – воскресенью, при работе в режиме 5-ти дневной рабочей недели в ИПФ установлен второй выходной – суббота. Отдельным категориям работников, занятых в образовательном, технологическом и иных производственных процессах по согласованию администрации и профсоюзного комитета может устанавливаться иной второй выходной день.
- 3.2. Установить дни выплаты заработной платы работникам два раза в месяц: аванс 18–19 числа, расчет 3–4 числа. В случае невозможности выплаты зарплаты в установленные сроки заранее уведомлять Профком и работников Института о причинах и сроках задержки.
- 3.3. Работодатель осуществляет оплату труда работников в соответствии с законодательством РФ, отраслевым соглашением по РАН и настоящим договором, используя в качестве основополагающих нормативных актов Постановление Правительства РФ от 22 апреля 2006 г. № 236, Постановление Президиума РАН от 10 июня 2008 г. № 395 и Постановление Президиума РАН от 23 сентября 2008 г. № 530, а также Положение о порядке и условиях выплат надбавок стимулирующего характера сотрудникам института (Приложение 3).
- 3.4. Институтские локальные нормативные акты, связанные с вопросами оплаты труда, режима труда и отдыха, издаются по согласованию с профкомом. Приказы о выплатах надбавок стимулирующего характера сотрудникам института издаются по согласованию с председателем профкома.
- 3.5. Выдавать зарплату и отпускные работникам, уходящим, в соответствии с утвержденным графиком, в очередной отпуск не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- 3.6. Устанавливать по согласованию с профкомом график рабочего времени и график отпусков за две недели до начала календарного года.
- 3.7. Категориям сотрудников, которым в соответствии с действующим законодательством предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, ус-

танавливается дополнительный отпуск в размере 3 календарных дней. В случае не предоставления дополнительного отпуска по согласованию работника и администрации с учетом мнения профкома ему выплачивается компенсация как за сверхурочные работы, выплачиваемая вместе с отпускными по предоставлении очередного отпуска. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается совместным решением профкома и администрации и является приложением к настоящему коллективному договору (Приложение 4).

- 3.8. Работодатель и профорганизация совместно определяют порядок применения и оплаты сверхурочных работ, работ в ночное время и в выходные дни, а также контролируют правильность оплаты сверхурочных.
- 3.9. Сверхурочная работа и работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходной и нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.
- 3.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Категории и списки работников, привлекаемых к работам в ночное время, а также объем ночных работ и размер доплаты устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.
- 3.11. При наличии средств рекомендуется предусматривать выплату единовременного пособия (или материальной помощи) при предоставлении ежегодного отпуска.
- 3.12. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются помимо расходов по проезду, по найму жилого помещения и суточных иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя, из средств от предпринимательской деятельности или иных, не запрещенных действующим законодательством источников.
- 3.13. С целью более полной компенсации расходов при наличии внебюджетных средств на основании приказов № 175 от 04.03.2013 г. и № 251 от 19.03.2013 г. разрешить выплачивать командированным сотрудникам института суточные в размере 700 руб. за сутки при командировании в Москву и Санкт-Петербург и в размере 200 руб. за сутки при командировании по Нижегородской области.
- 3.14. Предоставлять 4 оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой из средств ФСС одному из работающих в ИПФ родителей (опекунов), воспитывающих ребёнка – инвалида детства, до достижения ребёнком возраста 18 лет.

4. Подготовка и повышение квалификации кадров.

- 4.1. Работодатель обязуется оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени в процессе подготовки к защите, в том числе в оформле-

нии диссертационных материалов, а также оплачивать связанные с этим расходы. Осуществляет вознаграждение работников, подготовивших и успешно защитивших диссертации.

- 4.2. Оказывать внимание работе с научной молодежью, способствовать работе СМУиС, содействовать мероприятиям, проводимым с аспирантами, студентами и школьниками. Заботиться о повышении квалификации и социальной защищенности молодых сотрудников института. На эти цели Работодатель направляет из собственных средств не менее 2% бюджетного финансирования.
- 4.3. Оказывать шефскую помощь физико-математической школе-лицею № 40.
- 4.4. Организовывать во время одной из смен ДОЦ им. Талалушкина физико-математическую школу для учащихся 8–10 классов.
- 4.5. Работодатель выделяет средства на повышение квалификации, профессиональную учёбу и переквалификацию работников в интересах института и оказывает поддержку сотрудникам института в изучении иностранных языков, информационных технологий и других дисциплин, способствующих повышению профессионального уровня.
- 4.6. Работодатель воздерживается от принятия решений о массовых сокращениях работников, принимает меры по социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест. Согласно рекомендациям МОТ и Отраслевому соглашению по РАН массовыми сокращениями считаются сокращения более 5 % ставок за календарный год. Высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работникам по согласованию с руководителем подразделения предоставляется возможность использования до 50% оплачиваемого рабочего времени в целях поиска новой работы. Работодатель обеспечивает профессиональную переподготовку работников сокращаемых рабочих мест с частичной или полной компенсацией расходов по обучению.
- 4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо перечисленных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется работникам предпенсионного возраста (менее 3 лет до возможного назначения пенсии), имеющим непрерывный стаж в ИПФ не менее 30 лет.

5. Улучшение жилищных условий.

- 5.1. Добиваться выделения средств Президиума РАН на улучшение жилищных условий сотрудников института, в том числе и по федеральной целевой программе «Жилище» для молодых ученых.
- 5.2. Дать право работодателю совместно с выборным органом профорганизации в течение срока действия настоящего Коллективного договора выработать и применять нормы по вопросам улучшения жилищных условий работников института, которые будут иметь статус норм Коллектив-

ного договора. Выработанные нормы и правила подлежат утверждению на последующей Конференции трудового коллектива.

- 5.3. Распределение жилья, средств или сертификатов на приобретение жилья, принятие решения о покупке жилья для работников института за счет средств, выделенных институту для этой цели, или собственных средств института осуществляется совместным решением Работодателя и профкома в соответствии с законодательством и постановлениями Правительства РФ, нормативными документами РАН и положениями, принятыми в ИПФ.
- 5.4. Рассмотреть вопрос о строительстве жилого дома для сотрудников института на земельном участке, закрепленном за РАН.

6. Социально-бытовые мероприятия.

Стороны принимают необходимые меры и изыскивают средства для улучшения работы объектов социальной сферы и социальной поддержки работников института. Стороны договорились:

- 6.1. Оказывать поддержку работе амбулатории – филиалу ЦКБ РАН.
- 6.2. В дополнение к штатным возможностям амбулатории проводить обследования, консультирование и лечение нуждающихся сотрудников с привлечением специалистов ведущих клиник города. Осуществлять информационную поддержку участия сотрудников в системе добровольного медицинского страхования.
- 6.3. Частично или полностью (в исключительных случаях) оплачивать дорогостоящие медицинские услуги и медикаменты, необходимые сотрудникам и их детям.
- 6.4. Организовывать отдых и оздоровление сотрудников института и их детей, в том числе за счет использования средств фонда социального страхования (ФСС). Принимать меры к формированию фонда средств для частичной компенсации стоимости приобретаемых сотрудниками института оздоровительных путевок или оказания материальной помощи нуждающимся в приобретении оздоровительных путевок сотрудникам.
- 6.5. Способствовать организации отдыха сотрудников и неработающих ветеранов ИПФ и членов их семей на базе отдыха «Варнавино», а также лечению в академических лечебно-оздоровительных учреждениях (санаторий им. Горького РАН, санаторий «Узкое» РАН и др.)
- 6.6. Принимать доступные меры по сохранению и обеспечению функционирования детского сада ИПФ РАН №29, оказывать содействие сотрудникам института в устройстве детей в дошкольные учреждения.
- 6.7. Организовывать летний отдых и образовательные программы для детей сотрудников в ДОЦ им. Талалушкина.
- 6.8. Организовывать посещение праздничных мероприятий, концертов, экскурсий и т. п. для детей сотрудников ИПФ.

- 6.9. Способствовать работе спортивных секций института, оплате аренды спортсооружений и приобретения спортивного инвентаря; содействовать работе физкультурно-оздоровительного центра (ФОЦ) ИПФ.
- 6.10. Оказывать помощь членам садоводческих товариществ, других организованных обществ и ассоциаций работников института.
- 6.11. Постоянно заботиться о ветеранах как работающих, так и находящихся на пенсии. Сохранять за неработающими ветеранами, проработавшими в ИПФ свыше 15 лет, постоянные пропуска, содействовать получению заслуженными работниками статуса «Ветеран труда». Предусмотреть выплату единовременного пособия семьям пенсионеров – бывших работников учреждения, умерших вследствие полученного трудового увечья или профзаболевания при исполнении им трудовых обязанностей.
- 6.12. Профком создает базу данных малообеспеченных работников, в том числе тяжело больных, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, многодетных, одиноких, неработающих ветеранов труда и других, с целью оказания им совместно с работодателем помощи.
- 6.13. Оказывать помощь семьям сотрудников, имеющим детей-дошкольников, детей – выпускников школ, поступающих в ВУЗы, а также детям-сиротам умерших сотрудников ИПФ.
- 6.14. Оказывать содействие сотрудникам в выделении транспорта для поездок в сады, за грибами, на рыбалку и по другим внеслужебным потребностям.
- 6.15. Осуществлять выдачу ссуд и субсидий согласно принятым институтским положениям.
- 6.16. Выплачивать сотрудникам, не достигшим пенсионного возраста, и увольняемым на основании медицинского заключения о невозможности выполнять работу, определяемую условиями трудового договора, при отсутствии у работодателя другой работы, удовлетворяющей условиям медицинского заключения, выходное пособие в размере 0,5 месячного оклада, используя в качестве основополагающих нормативных актов ст.73, 77 ТК РФ.
- 6.17. Выплачивать сотрудникам со стажем работы в институте, как правило, не менее 10 лет, уходящим на пенсию (в том числе по возрасту, по инвалидности и по выслуге лет), денежное вознаграждение, учитывая индивидуальный вклад и заслуги каждого в размере согласованном профкомом и работодателем, но не менее месячного оклада.
- 6.18. Оказывать поддержку сотрудникам в проведении культурно-массовых мероприятий: праздничных вечеров, концертов, выставок, творческих встреч, посещений театров. Работодатель, в соответствии со ст. 377 ТК и Отраслевым соглашением по РАН, отчисляет денежные средства в объеме не менее 2 % от чистой прибыли, образованной в соответствующем году, первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурную работу.
- 6.19. Оказывать помощь сотрудникам в случаях чрезвычайных обстоятельств.

- 6.20. Работники, заключившие индивидуальные трудовые договоры с работодателем, а также аспиранты и студенты, работающие в институте (члены профсоюза), пользуются всеми мерами социальной защиты, предусмотренными настоящим коллективным договором. Наличие в индивидуальном трудовом договоре дополнительных социальных мер подлежит согласованию с профкомом. Тексты индивидуальных трудовых договоров членов профсоюза составляются с учетом мнения профсоюза и визируются профкомом.

7. Охрана труда.

С целью обеспечения безопасных условий труда, недопущения производственного травматизма, развития профзаболеваний, а также не причинения иного ущерба здоровью сотрудников и окружающей среде Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, согласно приложению № 5.
- 7.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ИПФ РАН в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ.
- 7.3. Проводить в подразделениях ИПФ РАН аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.11 № 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.
- 7.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 7.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 7.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 7.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

- 7.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:
- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6;
 - бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7.
- 7.10. Ежегодно по согласованию с профкомом устанавливать доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в т. ч. на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и др., в размерах, определяемых ежегодно институтской экспертной комиссией по установлению льгот и компенсаций.
- 7.11. 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.
- 7.12. Обеспечить надлежащее санитарное состояние рабочих мест и мест общего пользования.
- 7.13. Обеспечить приобретение и пополнение аптечек первой помощи.
- Работники обязуются
- 7.14. 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. Порядок внесения изменений в коллективный договор и контроль выполнения обязательств.

- 8.1. В течение срока действия настоящего договора в его текст по согласованию работодателя с профсоюзной организацией в лице ее выборного органа – профкома могут вноситься изменения. Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, вступают в законную силу по подписании сторонами, но подлежат утверждению на очередной или внеочередной конференции трудового коллектива.

- 8.2. Высший орган профсоюзной организации – конференция трудового коллектива предоставляет все права представительства интересов коллектива профсоюзному комитету в период между конференциями; конференция трудового коллектива проводится не реже 1 раз в год
- 8.3. Работодателем и профорганизацией представляется право заключения дополнительных соглашений между профбюро и руководством отделений, не ухудшающих условия настоящего договора.
- 8.4. Коллективный договор действует со дня подписания до дня заключения нового договора. Стороны доводят текст настоящего коллективного договора до трудового коллектива в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.
- 8.5. Текст Коллективного договора, а также изменения и дополнения в Коллективный договор публикуются в месячный срок после их утверждения Конференцией (собранием).
- 8.6. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений Коллективного договора сообщить профорганизации о результатах его рассмотрения и принятых мерах.
- 8.7. В случае реорганизации института коллективный договор действителен для организации (ий) – правопреемника (ов) впредь до заключения нового коллективного договора с представительными органами трудового коллектива.

9. Юридические адреса и реквизиты сторон

ИПФ РАН, 603950,
г. Нижний Новгород,
ул. Ульянова, 46.

Директор института
академик

А. Г. Литвак

Профорганизация ИПФ РАН, 603950,
г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 46.

Председатель профорганизации
М. Ю. Глявин

**СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ИПФ РАН
НА 2013–2015 гг.**

Приложение № 1

Приложение № 1. Договор безвозмездного пользования помещениями ИПФ РАН для реализации уставных целей профсоюзной организации ИПФ РАН.

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка по ИПФ РАН.

Приложение № 3. Положение о порядке и условиях выплат надбавок стимулирующего характера сотрудникам института.

Приложение № 4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 5. План мероприятий по охране труда.

Приложение № 6. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение № 7. Перечни должностей и профессий с вредными условиями труда, при работе в которых работники бесплатно получают молоко (другие равноценные пищевые продукты либо денежную компенсацию), лечебно-профилактическое питания.

Приложение № 8. Перечень должностей работников, не имеющих ученую степень, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в размере трех календарных дней.

Приложение № 9. Перечень должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

**Договор безвозмездного пользования помещениями ИПФ РАН
для реализации уставных целей профсоюзной организации ИПФ РАН**

ДОГОВОР О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Нижний Новгород
«___»_____2013 г.

Профорганизация ИПФ РАН, в лице руководителя организации Глявина М.Ю., действующего на основании Федерального закона «О профсоюзах», Устава профсоюза РАН и Положения о профсоюзной организации ИПФ РАН, в дальнейшем именуемая «Профсоюз», с одной стороны, и Институт прикладной физики РАН в лице директора Литвака А.Г., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Институт», а вместе именуемые Стороны, в целях обеспечения социальными льготами сотрудников Института заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Стороны объединяют свои усилия для организации обеспечения социальными льготами сотрудников Института.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Институт:

2.1.1. Предоставляет Профсоюзу в безвозмездное пользование нежилые помещения полезной площадью: 53,8 кв.м. по адресу: г. Н. Новгород, ул. Ульянова, д. 46, и оборудование, необходимое для осуществления деятельности;

2.1.2. Оплачивает коммунальные расходы по предоставленным помещениям;

2.1.3. Предоставляет безвозмездно услуги телефонной связи, в т. ч. услуги Интернет;

2.1.4. Проводит капитальный и текущий ремонт совместно с Профсоюзом, в соответствии с согласованными сметами;

2.1.5. Принимает участие в материально-техническом оснащении Профсоюза, в целях обеспечения выполнения своих обязательств по договору;

2.1.6. Безвозмездно предоставляет автотранспорт для неотложных и хозяйственных нужд;

2.1.7. Предоставляет библиотечное обслуживание;

2.1.8. Предоставляет услуги канцелярии по обслуживанию почтовых отправок.

2.1.9. Отдел кадров Института – оказывает методическую помощь в оформлении трудовых договоров, приказов и распоряжений по Профсоюзу, в оформлении пенсионных документов.

2.1.10. Отдел АСУ – обеспечивает программное и техническое обслуживание, методическую помощь;

2.1.11. При заключении настоящего договора предупреждает Профсоюз обо всех правах третьих лиц на медицинское оборудование и помещение (сервитут, право залога и т. д.).

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Поддерживает предоставленные Институтом помещения в надлежащем санитарном состоянии, соблюдает противопожарную безопасность, не препятствует проведению ремонта Институтом;

2.2.2. Оказывает социальные услуги сотрудникам Института, членам их семей и пенсионерам всеми штатными специалистами в надлежащем объеме и качестве.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. Институт отвечает за недостатки помещения, которые он не оговорил при заключении настоящего договора.

3.2. Институт не отвечает за недостатки, которые были им оговорены при заключении договора, либо были заранее известны Профсоюзу, либо должны были быть обнаружены Профсоюзом при заключении договора или при приемке оборудования и помещения.

3.3. За невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по настоящему договору Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ И РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

4.1. Настоящий договор заключен на неопределенный срок.

4.2. Институт вправе потребовать расторжения договора в случаях, когда Профсоюз:

- использует помещение не в соответствии с договором или назначением;
- не выполняет обязанностей по поддержанию помещения в исправном состоянии или их содержанию;
- существенно ухудшает состояние помещения;
- без согласия Института передает помещения третьему лицу.

4.2.1. Профсоюз вправе требовать расторжения договора:

- при обнаружении недостатков, делающих нормальное использование помещения невозможным или обременительным, о наличии которых она не знала и не могла знать в момент заключения договора;

- если помещение в силу обстоятельств, за которые она не отвечает, окажется в состоянии, непригодном для использования;
- если при заключении договора Институт не предупредил ее о правах третьих лиц на передаваемые помещения;
- при неисполнении Институтом обязанности передать помещения либо их принадлежности и относящиеся к ним документы.

4.2.2. В случае расторжения договора заинтересованная сторона обязана известить другую Сторону письменно за 30 дней до предполагаемой даты расторжения.

5. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

5.1. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, соответствующим образом прошнурован, пронумерован и заверен Институтом. Один экземпляр находится у арендатора (в Профсоюз), один экземпляр находится у арендодателя (в Институте), один экземпляр находится у Территориального управления Федерального агентства по управлению федеральным имуществом по управлению имуществом Российской академии наук.

5.2. Споры, возникающие при исполнении обязательств по настоящему договору, разрешаются сторонами в соответствии с законодательством РФ.

5.3. Изменение условий настоящего договора допускается только по соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего договора.

5.4. Настоящий договор заключен на безвозмездной основе обоюдно.

6. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Профорганизация ИПФ РАН:

603155, Нижний Новгород,
ул. Ульянова, д. 46
ОКВЭД – 91.20
ИНН 5260034593
КПП 526001001
ОКФС – 52
ОКОПФ – 83

Институт:

603950, ГСП-120,
г. Нижний Новгород,
ул. Ульянова, д. 46
ОКПО 04683326
ОГРН 1025203020193
ИНН 5260003387
КПП 526001001

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка работников
Учреждения Российской академии наук
Института прикладной физики РАН
(ИПФ РАН)

I. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения Российской академии наук Института прикладной физики РАН (далее – ИПФ РАН или институт) – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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.
- 1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

II. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют право на труд в ИПФ РАН путем заключения трудового договора о работе.
- 2.2. Работодатель имеет право требовать при приеме на работу:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Лица, поступающие в порядке конкурса на вакантные должности научных работников, должны представить дополнительно следующие документы:

- личный листок по учету кадров и автобиографию;
- копии документов о высшем профессиональном образовании, присуждении ученой степени и присвоения ученого звания (при наличии);
- список научных трудов и изобретений;
- отзыв об исполнении должностных обязанностей с последнего места работы.

Конкурсы на замещение вакантных должностей, очередные и внеочередные выборы руководителей научных подразделений, очередные и внеочередные аттестации научных сотрудников и специалистов проводятся в установленном порядке в соответствии с Уставом ИПФ РАН и Распоряжениями академии наук.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком до 3-х месяцев, а в отдельных случаях – 6-ти месяцев.

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Приказ объявляется работнику под расписку.

- 2.3. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:
- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
 - б) ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, требованиями пропускного и внутриобъектного режима, действующими в институте;
 - в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.
- 2.4. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.
- 2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.6. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда;
- г) своевременную оплату труда в полном размере;
- д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков;
- е) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- ж) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- з) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- и) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- к) работник, допущенный к государственной тайне на постоянной основе, имеет преимущественное право при прочих равных условиях на оставление на работе при проведении на предприятии организационных и (или) штатных мероприятий.

3.2. Работник обязан:

- а) повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять планы научно-исследовательских работ, работы по нарядам и задани-

ям, нормы выработки и нормированные производственные задания, соблюдать технологическую дисциплину;

б) соблюдать требования пропускного и внутриобъектового режима, по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

в) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

г) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории института; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

д) бережно относиться к имуществу, эффективно использовать приборы, машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

Круг производственных обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

IV. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять, расторгать трудовой договор с работником в порядке, установленном законодательством;

б) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных действующим законодательством, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и другими распорядительными актами, а также выполнения иных распоряжений работодателя, отданных в рамках трудовой функции Работника;

в) проводить аттестацию профессионального уровня Работника на соответствие занимаемой должности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

д) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;

е) принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения Работником;

ж) ограничивать право выезда Работника за границу на срок, оговоренный в трудовом договоре при оформлении допуска Работника к государственной тайне;

з) прекращать решением директора института допуск Работника к государственной тайне в случае однократного нарушения им взятых на себя обязательств, связанных с защитой государственной тайны.

4.2. Работодатель обязан:

а) правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место для бесперебойной и ритмичной работы;

б) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда;

в) обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

г) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

д) соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест;

е) обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты;

ж) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда; обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами.

з) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

и) создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

V. Рабочее время и его использование

5.1. Для работников института установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для лиц, занятых на работе с вредными условиями труда и моложе 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Приказом по институту установлено время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

	Отделения	Опытное производство	Отдел спецавто-транспорта
Начало работы	8–30	7–30	8–00
Перерыв	45 мин	45 мин.	45 мин.
Окончание работы	17–30	16–30	17–00
Продолжительность работы в обычные дни	8 час.15 мин.		
Продолжительность рабочего дня по пятницам	– 7 час.		

5.3. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы в форме табеля.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5.4. На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.5. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности,
- б) выдача премии,
- в) награждение Почетной грамотой.

Поощрения, предусмотренные подпунктом «а», «б» и «в» настоящего пункта, применяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При применении поощрений учитывается мнение трудового коллектива.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами и к присвоению почетных званий.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
 - а) замечание,
 - б) выговор,
 - в) увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.
- 7.6. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения работников под расписку.

Положение о порядке и условиях выплат надбавок стимулирующего характера сотрудникам института

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия применения надбавок, призванных обеспечить повышение результативности сотрудников Института прикладной физики (ИПФ) РАН при выполнении уставных задач института.

1.2. Положение разработано на основании постановления Президиума РАН за № 652 от 23 декабря 2008 г., постановлений Правительства РФ № 573 от 18 сентября 2006 г. и № 712 от 23 ноября 2006 г., распоряжений Президиума РАН № 10169-75 от 17 февраля 1993 г., № 10143-983 от 07 декабря 2001 г. и № 10143-17 от 10 января 2003 г.

1.3. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются за счет бюджетных средств, выделяемых институту Российской академией наук, средств, образованных за счет финансирования проектов, договоров, контрактов, грантов и иных источников поступления финансовых средств в ИПФ РАН.

1.4. Для выплат надбавок за счет бюджетных средств в институте формируется Фонд выплат стимулирующего характера сотрудникам ИПФ РАН, который является частью фонда оплаты труда ИПФ РАН и формируется из бюджетных средств, выделяемых институту Российской академией наук, за вычетом средств окладного фонда и фонда обязательных выплат.

1.4.1. Фонд выплат стимулирующего характера подразделяется на Фонд выплат стимулирующего характера руководителям института и научным сотрудникам и Фонд стимулирующих выплат для инженерно-технических работников и служащих, административно-управленческого персонала, производственных рабочих и вспомогательных подразделений, младшего обслуживающего персонала.

1.4.2. Распределение средств между фондами утверждается Приказом директора института на срок до 1 года.

1.4.3. К руководителям института настоящее Положение относит директора института, заместителей директора института по научной работе, ученого секретаря института.

1.4.4. Фонд обязательных выплат формируется в институте для выплат – надбавки за секретность, устанавливаемой сотрудникам, работающим на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573;

– надбавки за ученые степени доктора наук и кандидата наук в соответствии с п. 3 Постановления Правительства РФ от 23 ноября 2006 года № 712 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 6 июля 1994 г. № 807»;

– доплаты за работу во вредных условиях труда в соответствии с Распоряжениями Президиума РАН от 17.02.1993г. № 10169-75; 07.12.2001г. № 10143-983; 10.01.2003 г. № 10143-17, действующим законодательством и локальными нормативными актами Института.

2. В институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям и научным сотрудникам института.

2.1. Премии.

2.1.1. Премияльные выплаты научным сотрудникам по итогам выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ:

- за достижение научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа);
- за своевременное и качественное исполнение научным работником своих должностных обязанностей за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) либо в разовом порядке;
- за разработку эффективных инициативных предложений по совершенствованию научной деятельности;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения инновационной деятельности института и др.;
- за участие в организации и проведении научных мероприятий (конференций, семинаров и т.д.).

2.1.2. Премии научным сотрудникам выплачиваются на основании приказа директора института по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения института.

Размер премии конкретному работнику не ограничивается.

2.1.3. Премии молодым научным сотрудникам по результатам конкурса работ молодых научных сотрудников.

Премии выплачиваются на основании приказа директора института по представлению председателя конкурсной комиссии.

2.1.4. Премии заместителям директора института по научной работе и ученому секретарю института за достижения высоких показателей работы института.

Премии выплачиваются на основании приказа по решению директора института.

2.1.5. Премии директору института.

Премии выплачивается на основании решения Отделения физических наук РАН.

2.2. Стимулирующие надбавки.

2.2.1. Надбавки за выполнения особо важных работ.

2.2.1.1. Надбавки устанавливаются научным работникам – исполнителям и руководителям исследований по программам фундаментальных исследований по приоритетным направлениям Президиума РАН и отделений РАН по областям и направлениям наук.

2.2.1.2. Надбавки устанавливаются на основании приказа директора по представлению научного руководителя исследований и руководителя соответствующего структурного подразделения института. Размеры надбавок для конкретного научного сотрудника определяются исходя из объема и значимости выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов.

Примечание: Источником финансирования указанных надбавок является дополнительный фонд заработной платы, выделяемой институту в составе финансирования для проведения работ по соответствующим программам.

2.2.2. Надбавки молодым ученым за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований.

2.2.3. Надбавки за работу в области интеграции науки и образования.

Указанные надбавки устанавливаются руководителям и научным работникам, активно содействующим деятельности базовых кафедр и научно-образовательного центра института.

Надбавки устанавливаются приказом директора института по представлению руководителя соответствующей базовой кафедры и директора научно-образовательного центра.

2.2.4. Надбавки за выполнение дополнительных научно-организационных обязанностей.

Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, выполняющим помимо научных исследований, значительные объемы постоянных поручений научно-организационного характера (руководство научными советами и комиссиями, редактирование научных изданий, выполнение функций ученого секретаря отделения и др.).

2.2.5. Надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с большими затратами труда при освоении новых передовых методов исследования.

2.2.5.1. Указанные надбавки устанавливаются научным работникам, которым поручено проведение новых сложных научно-исследовательских работ, выполнение которых требует больших затрат времени, преодоления трудностей при создании новых методов исследования, создания специальных установок и т.д.

2.2.5.2. Надбавки, указанные в пунктах 2.2.2, 2.2.4 и 2.2.5 устанавливаются приказом директора института по представлению руководителя соответствующего научного отделения института.

2.2.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки.

2.2.6.1. Рейтинговые стимулирующие надбавки устанавливаются в начале года на основе индивидуального рейтинга, рассчитываемого на основе показателей работы научного сотрудника, указанных в его заявлении на имя заведующего отделом (форма заявления в приложении 1 к данному Положению) и включенных в годовой отчет работы отдела, в котором работает данный сотрудник. Перечень показателей и методика расчета индивидуального рейтинга определены в разделе 5 данного Положения.

2.2.6.2. Согласно рассчитанному рейтингу все научные сотрудники подразделяются на 5 групп:

- научные сотрудники, чей рассчитанный рейтинг меньше или равен единице, относятся к первой группе (номер группы $i=1$);
- научные сотрудники, чей рассчитанный рейтинг больше единицы, но меньше или равен 10, относятся ко второй группе (номер группы $i=2$);
- научные сотрудники, чей рассчитанный рейтинг больше десяти, но меньше или равен сорока, относятся к третьей группе (номер группы $i=3$);
- научные сотрудники, чей рассчитанный рейтинг больше сорока, но меньше или равен восьмидесяти, относятся к четвертой группе (номер группы $i=4$);
- научным сотрудникам, чей рассчитанный рейтинг больше восьмидесяти, относятся к пятой группе (номер группы $i=5$).

В исключительных случаях по представлению руководителя соответствующего отделения Комиссия по начислению надбавок стимулирующего характера научным сотрудникам института вправе изменить научному сотруднику номер группы, к которой он отнесен согласно рассчитанному рейтингу, на номер соседней с ней группы.

2.2.6.3. Средства, предназначенные на выплаты рейтинговых надбавок, распределяются между научными сотрудниками по формуле

$$S_i = K_i \times C,$$

где i – номер группы, S_i – надбавка сотрудника, входящего в группу с номером i , K_i – коэффициент пропорциональности, присвоенный группе с номером i , ($K_1=0$, $K_2=1$, $K_3=2$, $K_4=4$, $K_5=6$), C – «рейтинговый квант», вычисляемый по формуле

$$C = \frac{S}{\sum_i K_i \times N_i},$$

S – сумма, выделенная на рейтинговые надбавки, N_i – число научных сотрудников в i группе.

2.2.6.4. Надбавки устанавливаются приказом директора института на год по представлению Комиссии по начислению надбавок стимулирующего характера научным сотрудникам института.

2.2.6.5. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования директор имеет право приостановить или отменить выплату рейтинговых стимулирующих надбавок.

2.2.6.6. Рейтинговые стимулирующие надбавки не выплачиваются научным сотрудникам, получающим заработную плату полностью за счет финансирования проектов, договоров, контрактов, грантов и иных внебюджетных источников. В этом случае надбавки, соответствующие их рейтингу, выплачиваются при наличии средств из тех же внебюджетных средств, что и заработная плата данного сотрудника.

При частичной оплате из указанных выше внебюджетных источников, выплата производится по результатам расчета индивидуального рейтинга из Фонда выплат стимулирующего характера и внебюджетных источников соответственно пропорционально доле бюджетной и внебюджетной части заработной платы. Научным сотрудникам, указанным в данном подпункте, надбавки выплачиваются из внебюджетных средств, полученных для оплаты исследований по проектам, договорам, контрактам, грантам и другим внебюджетным работам, в выполнении которых данный работник принимает участие.

2.2.6.7. Сумма, направляемая на выплату рейтинговых надбавок, устанавливается на год приказом директора и не может превышать 50 % фонда выплат стимулирующего характера руководителям института и научным сотрудникам (без учета надбавок за выполнение особо важных работ).

3. Стимулирующие выплаты для инженерно-технических работников и служащих, административно-управленческого персонала, производственных рабочих научных и вспомогательных подразделений, младшего обслуживающего персонала устанавливаются за:

- увеличение объема работ;
- работу в ночное время;
- классность (квалификацию) водителей;
- ненормированный рабочий день водителей;
- совмещение профессий (должностей);
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- расширение зоны обслуживания;
- дополнительный объем работ в связи с расширением круга должностных обязанностей;
- повышенную интенсивность, результативность труда и оперативное выполнение дополнительного объема работ.

Надбавки устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются полностью), на основании приказа директора ИПФ РАН по представлению руководителей соответствующих подразделений с указанием условий назначения надбавок, их размеров, сроков действия, источника финансирования и оснований для их увеличения, уменьшения или отмены.

4. Распределение средств Фонда выплат стимулирующего характера руководителям института и научным сотрудникам ИПФ РАН между видами выплат (премии, стимулирующие надбавки) согласуется с Ученым советом института и устанавливается приказом директора.

5. Перечень показателей и методика расчета индивидуального рейтинга.

Индивидуальный рейтинг научных работников является суммой баллов, усредненной за два последних года. Баллы определяются в соответствии с нижеприведенной методикой.

5.1. Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах.

Начисление баллов за публикации в рецензируемых периодических журналах производится на основании международного импакт-фактора периодических журналов за отчетный год. За публикацию статьи в рецензируемом российском или зарубежном журнале, имеющем индекс не менее 0,2, устанавливается балл, равный индексу журнала, умноженному на 60 или 30 соответственно. За публикацию статьи в журнале, не имеющем индекса, или с индексом менее 0,2, устанавливается балл 6. Публикации в российских журналах учитываются, если журнал включен в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук. Для статей, написанных в соавторстве, балл за публикацию делится на количество авторов публикации, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

5.2. Начисление баллов за монографии и учебники.

За монографии и учебники, изданные в научных издательствах и имеющие шифр ISBN, и за учебники, имеющие гриф Минобрнауки России (рекомендованные учебно-методическими объединениями), устанавливается балл, равный объему монографии в печатных листах, умноженному на 10. При наличии соавторов балл делится на общее количество авторов. Не учитываются стереотипные переиздания, балл за переработанные переиздания устанавливается пропорционально объему нового материала.

5.3. Начисление баллов за участие в конференциях.

За доклад на российской или международной конференции устанавливается балл 5. При наличии соавторов балл за доклад делится на количество авторов доклада, доли, меньшие 10 процентов округляются до 10 процентов и начисляются всем соавторам. Обязательным требованием является наличие

конкурсного отбора участников конференции. Дополнительно к указанному выше баллу за приглашенный доклад на российской конференции докладчику устанавливается балл – 15, за приглашенный доклад на международной конференции – 20.

В рамках настоящего документа научная конференция, проводимая на территории Российской Федерации или стран бывшего Советского Союза, считается международной, если в названии конференции указывается статус – международная и более 50 процентов участников не являются гражданами стран бывшего Советского Союза.

5.4. Начисление баллов за полученные патенты.

За полученный патент, в списке заявителей которого имеется институт, устанавливается балл 20 за российский патент и 50 – за международный патент (если международный патент получен в нескольких странах, то учитывается только один патент). Для патентов, полученных с соавторами, балл делится на общее число авторов, доли, меньшие 10 %, округляются до 10 %.

5.5. Начисление баллов за руководство дипломниками.

За руководство дипломником устанавливается балл 5, получаемый научным руководителем. При совместном руководстве дипломниками или соискателями ученой степени балл за руководство делится на число соруководителей.

5.6. Начисление баллов за результаты работ, рекомендованные Ученым советом института в отчет РАН и вошедшие в отчет РАН.

За работы, результаты которых вошли в ежегодный отчет РАН устанавливается балл 50, за работы, результаты которых рекомендованы Ученым советом ИПФ РАН в отчеты РАН – балл 20. Баллы делятся на количество авторов работ, доли, меньшие 10 процентов, округляются до 10 процентов.

5.7. Повышающий коэффициент для молодых научных сотрудников.

С целью закрепления молодых научных сотрудников (до 30 лет) в ИПФ РАН их индивидуальный рейтинг устанавливается путем умножения индивидуального рейтинга, вычисленного по вышеприведенным правилам, на повышающий коэффициент 1,5.

5.8. Индивидуальный рейтинг руководителей научных подразделений.

Индивидуальный рейтинг руководителей научных подразделений устанавливается путем сложения 75 процентов индивидуального ПРНД, вычисленного по вышеприведенным правилам, и 50 процентов среднего ПРНД научных работников подразделения.

6. Надбавки стимулирующего характера, выплачиваемые за счет внебюджетных источников.

6.1. В институте устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера, выплачиваемые за счет внебюджетных источников.

– премии;

- стимулирующие надбавки;
- надбавки, выплачиваемые научным сотрудником по результатам расчета их индивидуального рейтинга.

6.2. Премии выплачиваются сотрудникам института, участвующим в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, финансируемых за счет внебюджетных источников:

- за достижение научных результатов мирового уровня;
- за качество и эффективность исследований по результатам работы (по завершению работы, этапа);
- за разработку эффективных инициативных предложений;
- за коммерциализацию результатов работ, выполненных за счет средств федерального бюджета, участие в выставках, достижения инновационной деятельности института и др.;

Премии выплачиваются приказом директора института по представлению руководителя соответствующей научно-исследовательской или опытно-конструкторской работы и руководителя соответствующего подразделения института за счет и в пределах средств, полученных институтом для финансирования данной работы.

6.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются научным работникам, инженерно-техническим работникам и служащим, административно-управленческому персоналу, рабочим производственных и вспомогательных подразделений, младшему обслуживающему персоналу за:

- выполнение дополнительного объема работ, связанных с выполнением проектов, договоров, контрактов, грантов;
- содействие выполнению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- выполнение дополнительного объема работ по оказанию платных услуг населению и сторонним организациям.

6.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом директора по представлению руководителя соответствующего отделения института за счет средств полученных для финансирования проектов, договоров, контрактов, грантов и иных внебюджетных средств, включая доходы от сдачи в аренду имущества Института.

7. Отмена (уменьшение) стимулирующих надбавок.

Все надбавки могут быть отменены или уменьшены приказом директора по представлению руководителя соответствующего отделения института при нарушении сотрудником производственной и трудовой дисциплины.

8. Рейтинговые стимулирующие надбавки, указанные в данном Положении, не устанавливаются для внешних совместителей.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

ПЕРЕЧНИ

должностей и профессий с вредными условиями труда, при работе в которых работники бесплатно получают молоко (другие равноценные пищевые продукты либо денежную компенсацию), лечебно-профилактическое питание

Раздел 1. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, при работе в которых работники бесплатно получают молоко (другие равноценные пищевые продукты либо денежную компенсацию)

№ п/п	Наименование должности, профессии. Вид работы	Вредный фактор	Пункт Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, (утвержден президиумом РАН №1043-537 от 27.06.2003 г.)
1	2	3	4
Химический фактор			
Полиграфические			
1	Зав. сектором		п.п.247,412
2	Техник		п.п.247, 412
3	Печатница		п.п.412
4	Наладчик		п.п.247, 412
Сварочные			
1	Г/эл. сварщик		п.п.97, 202
2	Зам. гл. мех.		-/-
3	Ст. мастер		-/-
4	Монт- сантех.		-/-
5	Слесарь		-/-
6	Эл. сварщик		п.п.263, 283
Паяльные			
1	Наладч. КИП		п.151
2	Вед. инженер		-/-
3	Вед. инж. эк.		п.п.177, 203
Малярные			
1	Маляр		п.п.950
2	Плотник		п.п.955
3	Подс. раб.		-/-
4	Нач. отд.		-/-
5	Маляр		п.п.632, 635

Мех. об. материалов			
1	Токарь		п.948
2	Станочник		-/-
3	Фрезеровщик		-/-
4	Резчик		-/-
5	Шлифовщик		п.236
6	Полировщик		п.175
7	Слес. по сб.м.		п.п.263, 283
Гальванические			
1	Гальваник		п.п.177, 203
2	Ст.мастер		-/-
3	Мастер		-/-
Стеклодувные			
1	Стеклодув		п.п.234,235,236,256
2	Кварцедув		-/-
С применением вредных веществ			
1	ВНС		п.п.931, 932
2	НС		-/-
3	МНС		-/-
4	Стаж-исслед		-/-
5	Технолог		п.п.32,81,107,113,596
6	Технолог		п.п.32,107,203,255,619,632
7	Слесарь мср. 6 р		п.п.32,99,107,166
8	Слесарь INSTR		-/-
9	Ученик сл. мех		-/-
10	Вед. технолог		п.п.32,99,107,166,956
11	Вед. технолог		п.п.53,82
12	СНС		-/-
13	НС		-/-
14	МНС		-/-
15	Ст. лаб.-иссл.		-/-
16	Ст. лаб.		-/-
17	Вед. электр.		-/-
18	Токарь 6 раз.		п.п.166,438
19	Слес. м.сб.р.		-/-
20	Слесарь мср. 6 р.		п.п.166,325
21	Оптик		п.п.53,175

План мероприятий по охране труда на 2013–2015 гг.

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения; фамилия, инициалы, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)
1	2	3	4	5
1	Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования			
1.1	Проведение пусконаладочных работ и приемка в эксплуатацию тельферов в корпусе сильноточной электроники.		Гл. инженер центра гидроакустики Шаманин С.М.	2013 г.
2	Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами, применение промышленных роботов в опасных и вредных производствах с целью обеспечения безопасности работников			
2.1	Автоматизированная система контроля и учета электроэнергии, осуществляющих дистанционный контроль высоковольтного оборудования.		Гл. энергетик Аверин А.А.	
2.2	Замена масляных в/в выключателей на вакуумные с современной системой защиты и блокировок (безо-		Гл. энергетик Аверин А.А.	

	пасное обслуживание в/в оборудования).			
3	Совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов			
3.1	Модернизация градирни и системы оборотного водоснабжения		Главный механик Бурлаков Г.Г.	
4	Внедрение систем автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах			
4.1	Ввод в эксплуатацию системы контроля взрывоопасных смесей на участке выращивания алмазных окон		Вед. конструктор отд. № 120 Овечкин Н.М.	
5	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			
5.1	Монтаж УЗО при ремонте помещений и реконструкции установок		Гл. энергетик Аверин А.А.	
5.2	Монтаж контура заземления в I корпусе		Гл. энергетик Аверин А.А.	
6	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений			
6.1	Установка регулятора давления на входном водоводе 4 корпуса.		Гл. механик Бурлаков Г.Г.	

6.2	Устройство пожарной сигнализации		Гл. инженеры подразделений	В процессе реконструкции помещений
7	Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве			
8	Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах			
8.1	Прием в эксплуатацию с оформлением санитарных паспортов лазерных установок		Гл. инженер III отделения Миллер А.М.	
9	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов			
10	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливаю-			

	щих установок с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений			
10.1	Устройство сертифицированного пылеулавливающего воздушного фильтра на участке полировки		Зам. начальника ОП Безрученко А.В.	
10.2	Модернизация ПМСФ (передвижной механический самоочищающийся фильтр) с целью удаления сварочных аэрозолей из рабочей зоны		Гл. механик Бурлаков Г.Г.	
11	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории к нормам			
11.1	Плановый ремонт и замена ламп системы искусственного освещения		Гл. инженеры подразделений	В процессе ремонта помещений
11.2	Ремонт участка криогенно-вакуумной техники с модернизацией системы освещения		Зам. начальника ОП Безрученко А.В.	
12	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников			
13	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности			

13.1	Размещение знаков радиационной и лазерной опасности		Зав. отделами I-го и III-го отделений	При приемке помещений и установок в эксплуатацию
14	Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства			
15	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей			
15.1	ППР вентиляционных установок, очистка окон и осветительной арматуры		Гл. инженеры подразделений	1 раз в 6 месяцев
15.2	Передача отходов производства специализированным организациям		АХО	По необходимости
15.3	Очистка сточных вод с гальванического участка		Зам. начальника ОП Безрученко А.В.	Постоянно
16	Приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок к нормам			
16.1	Замена входных дверей, замена окон, установка защитных ограждений, капитальный ремонт помещений		Зав. отделом 072 Сполохов Р.Е.	
16.2	Декоративный ремонт помещений		Гл. инженеры всех подразделений	По мере финансирования

17	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, уборных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.)			
18	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами			
18.1	Обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденным перечнем и графиком		Зав. отделами всех подразделений	Спецодежда ежегодно Средства индивидуальной защиты – по мере необходимости
18.2	Контроль за содержанием вредных веществ в воздухе рабочих зон		Зав. отделами всех подразделений	По графику производственного контроля
18.3	Контроль за содержанием вредных выбросов в атмосферу		Зав. отделениями	По графику производственного контроля
19	Приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды,			

	устройство централизованной подачи к рабочим местам питьевой и газированной воды, чая и других тонизирующих напитков			
20	Устройство на действующих объектах новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе			
21	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятия (цеха), строительной площадки в целях обеспечения безопасности работников, внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма			
21.1	Асфальтирование территории института устройство ограждений и перил переходов		Зав. отделом 072 Сполохов Р.Е.	
22	Проведение экспертизы условий труда в проектной и технологической документации при строительстве новых и реконструкции действующих предприятий, зданий, сооружений, объектов производственного назначения		ООТ	Постоянно
23	Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда		Гл. инженеры всех подразделений	1 раз в 5 лет

24	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников		Руководители подразделений, начальники участков, старшие мастера ООТ	1 раз в полгода 1 раз в 3 года
25	Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т. п., проведение выставок по охране труда		ООТ	По мере финансирования
26	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда		ООТ	Постоянно

Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день

ПЕРЕЧЕНЬ производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Раздел, пункт Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании Постановления правительства №870 от 20.11.2008г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Сварочные	061	Г/эл. сварщик	7 к.д.		
2	-/-	-/-	Мастер	7 к.д.		
3	Категория А	065	Инженер	7 к.д.	7ч.15м.	
4	Сварочные	ОП	Г/эл. сварщик	7 к.д.		
5	-/-	-/-	Эл. сварщик	7 к.д.		
6	Малярные	-/-	Маляр	7 к.д.		
7	Шлифовальные	-/-	Шлифовщик	7 к.д.		
8	Полировальные	-/-	Полировщик	7 к.д.		
9	Гальванические	-/-	Гальваник	7 к.д.		
10	-/-	-/-	Ст.мастер	7 к.д.		
11	-/-	-/-	Мастер	7 к.д.		

12	Категория А	110	Вед. костр.	7 к.д.	7ч.15м.	
13	-/-	-/-	Вед. электр.	7 к.д.	7ч.15м.	
14	-/-	-/-	Регулировщик	7 к.д.	7ч.15м.	
15	Стеклодувные	160	Кварцевудув	7 к.д.	7ч.15м.	
16	-/-	-/-	Стеклодув	7 к.д.	7ч.15м.	
17	Категория А	193	МНС	7 к.д.	7ч.15м.	

ПЕРЕЧЕНЬ
производств (работ) с тяжелыми,
особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда,
при работах в которых работники имеют право на доплаты
за условия труда

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
1	2	3	4	5
1	Работа с применением вредных веществ II – IV классов опасности	Ц, I, III и ОП		800 р.
2	Работа с использованием генераторов миллиметрового диапазона волн, работающих в режиме одиночных импульсов большой мощности при интенсивности разового импульсного облучения от 200 мкВт/см ²	I, III		800 р.
3	Работа с использованием лазеров III – IV классов опасности	I, III		800 р.
4	Работа по регулировке и наладке установок являющихся источниками неиспользуемого рентгеновского излучения с напряжением свыше 30 кВ	I		800 р.
5	Для рабочих профессий с тяжелыми и вредными условиями труда	Ц, I, III, ОП		800 р.

ПЕРЕЧНИ
должностей и профессий с вредными условиями труда,
при работе в которых работники бесплатно получают молоко
(другие равноценные пищевые продукты либо денежную компенсацию),
лечебно-профилактическое питание

Раздел 1. Перечень должностей и профессий с вредными
условиями труда, при работе в которых работники бесплатно
получают молоко (другие равноценные пищевые продукты
либо денежную компенсацию)

№ п/п	Наименование должности, профессии. Вид работы	Вредный фактор	Пункт Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ 16.02.09 № 45
1	2	3	4
Химический фактор			
Полиграфические			
1	Зав. сектором		п.п. 248, 419
2	Техник		п.п. 248, 419
3	Печатница		п.п. 419
4	Наладчик		п.п. 248, 419
Сварочные			
1	Г/эл. сварщик		п.п. 97, 202
2	Зам. гл. мех.		-/-
3	Ст. мастер		-/-
4	Монт- сантех.		-/-
5	Слесарь		-/-
6	Эл. сварщик		п.п. 97, 202
Паяльные			
1	Наладч. КИП		п.151
2	Вед. инженер		-/-
Малярные			
1	Маляр		п.п. 963, 632, 639
2	Плотник		п.п. 968
3	Подс. раб.		-/-
4	Нач. отд.		-/-
Мех.об. материалов			
1	Токарь		п. 961
2	Станочник		-/-

3	Фрезеровщик		-/-
4	Резчик		-/-
5	Шлифовщик		п. 236
6	Полировщик		п. 175
7	Слес.м.сб.раб.		п.п. 97, 202
Гальванические			
1	Гальваник		п.п. 177, 203
2	Ст.мастер		-/-
3	Мастер		-/-
Стеклодувные			
1	Стеклодув		п.п. 235, 236, 257
2	Кварцедув		-/-
С применением вредных веществ			
1	Вед. инж. эк.		п.п. 177, 203
2	ВНС		п.п. 944, 945
3	НС		-/-
4	МНС		-/-
5	Стаж.-исслед.		-/-
6	Технолог		п.п. 32, 107, 203, 256
7	Технолог		п.п. 32, 99, 107, 166
8	Слесарь м.с.р.		п.п. 32, 99, 107, 166
9	Слесарь INSTR.		-/-
10	Ученик сл. мех.		-/-
11	Вед. технолог		п.п. 32, 99, 107, 166
12	Вед.технолог, технолог		п.п. 53, 175
13	СНС		-/-
14	НС		-/-
15	МНС		-/-
16	Ст. лаб.-иссл.		-/-
17	Ст. лаб.		-/-
18	Вед. электр.		-/-
19	Токарь 6 раз.		п.п. 166, 445
20	Слес. м.сб.р.		-/-
21	Оптик		п.п. 53, 175

Перечень должностей работников, не имеющих ученую степень, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в размере трех календарных дней

Заместитель директора, руководителя (института, отделения)
 Помощник директора института.
 Руководитель структурного подразделения и заместитель.
 Заместитель ученого секретаря (института, отделения).
 Научные сотрудники (МНС, НС, СНС).
 Главный инженер, заместитель главного инженера (института, отделения).
 Главный экономист (института, отделения)
 Главный специалист, специалисты всех категорий (конструктор, программист, технолог, электроник, математик, переводчик, энергетик, метролог, эколог, механик, библиотекарь, экономист, бухгалтер).
 Инженеры.
 Инженер-исследователь.
 Стажер-исследователь.
 Начальник штаба Гражданской обороны.
 Заведующий (начальник) стенда, бюро, архива, канцелярии, гаража, участка, склада, хозяйства и их заместители.
 Руководитель выборного профсоюзного органа.
 Мастер.
 Прораб.
 Техник.
 Лаборант-исследователь (старший), лаборант (старший).
 Редактор.
 Корректор.
 Инспектор.
 Делопроизводитель.
 Диспетчер.
 Нормировщик.
 Производитель работ.
 Товаровед.
 Дежурный бюро пропусков.
 Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов.
 Работники сторожевой и пожарной охраны (начальник, инженер, техник, инспектор).
 Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Приложение № 9

**Перечень должностей,
дающих право на льготное пенсионное обеспечение**

Детский сад
Воспитатель
Музыкальный руководитель

Лаборатория источников мощного импульсного микроволнового излучения
Младший научный сотрудник

Опытное производство
Маляр
Полировщик
Шлифовщик
Электрогазосварщик
Электросварщик

Опытное производство (гальванический участок)
Гальваник
Мастер
Старший мастер

Отдел высокочастотной релятивистской электроники
Ведущий конструктор
Ведущий научный сотрудник
Ведущий электроник
Заведующий лабораторией
Научный сотрудник
Регулировщик
Старший научный сотрудник

Отдел главного механика
Электрогазосварщик

Отдел физики плазмы
Научный сотрудник
Технолог 1 категории

Отдел электровакуумной техники и технологии
Кварцеводув
Стеклодув

Отдел электронных приборов
Заведующий лабораторией

Тираж 50 экз. Заказ № 79(2013)

Отпечатано на ризографе в типографии Института прикладной физики РАН,
603950 Н. Новгород, ул. Ульянова, 46