

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга  
" 07 " декабря 2020 г.  
рег. № 14464/20-КД  
Подпись Воткин

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Санкт-Петербургского филиала Федерального  
государственного бюджетного учреждения науки Института  
истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук  
(СПбФ ИИЕТ РАН)**

на период с «29» сентября 2020 г. по «28» сентября 2023 г.

От работодателя:

Директор СПбФ ИИЕТ РАН  
Ащеулова Н.А.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации  
СПбФ ИИЕТ РАН  
Полевой А.В.

М.П.



УТВЕРЖДЕН

На конференции трудового коллектива СПбФ ИИЕТ РАН

«29» сентября 2020 г.

## ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ:

I. Общие положения .....	3
II. Обязательства представителей Сторон Договора.....	5
III. Трудовые отношения.....	6
IV. Оплата труда и нормы труда.....	9
V. Рабочее время и время отдыха.....	11
VI. Условия и охрана труда.....	14
VII. Содействие занятости.....	15
VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	16
IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	17
X. Контроль за выполнением Договора.....	18

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в Санкт-Петербургском филиале Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (СПбФ ИИЕТ РАН) (далее – Филиал), подведомственном Министерству образования и науки Российской Федерации, и заключенным между работниками в лице их представителя и Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Положением о первичной профсоюзной организации, Положением о Санкт-Петербургском Филиале Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (далее Положение о СПбФ ИИЕТ РАН) и иными локальными нормативными актами.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

Работники Филиала, именуемые далее Работники, представленные в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук (далее – Профсоюз), действующего на основании Типового положения о первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук;

Работодатель, представленный в лице директора Филиала, действующий на основании Доверенности, Положения о СПбФ ИИЕТ РАН и других внутренних нормативных актов.

1.3. Коллективный договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Филиала;

- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, максимально способствующих стабильной и эффективной работе коллектива, росту научного потенциала и престижа Филиала;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон при выполнении государственного задания, приказов и распоряжений вышестоящей организации;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Положения Коллективного договора:

- распространяются на Работодателя и всех Работников Филиала, независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы, длительности трудовых отношений с Филиалом;

- являются обязательными для выполнения Сторонами;

- не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работников при наличии средств для их обеспечения;

- условия коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Филиала по сравнению с законодательством Российской Федерации;

1.5. Проект коллективного договора разрабатывается Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению Коллективного договора (далее – Комиссия), создаваемой на основе соблюдения принципов равноправия, состоящей из 4 человек: два из них представляют Работников и выбираются первичной профсоюзной организацией, и два представляют Работодателя и назначаются Директором Филиала.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Филиала.

Подготовленный Комиссией проект Коллективного договора выносится на обсуждение Работников путем размещения его на сайте Филиала не позднее, чем за две недели до общего собрания (конференции) Работников.

Замечания и предложения Работников обсуждаются на заседании Комиссии.

При наличии неурегулированных разногласий относительно отдельных пунктов проекта Коллективного договора Комиссия представляет Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

Коллективный договор подписывается представителями Сторон.

Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 КоАП РФ.

1.6. Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) Работников Филиала посредством открытого голосования квалифицированным большинством в 2/3 голосов присутствующих.

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

По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и структуры Филиала. При реорганизации или ликвидации Филиала Коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры реорганизации или ликвидации.

1.8. Стороны обязуются:

– предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и интересы Работников;

– не реже одного раза в год отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают Директор Филиала или уполномоченное им лицо и Председатель Профкома Филиала или уполномоченное им лицо;

– не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора или принятия согласованного решения о продлении действия существующего договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года;

– для урегулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора проводить взаимные консультации и использовать примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создается Комиссия по трудовым спорам из представителей Работодателя и профсоюзной организации в равных количествах.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется Комиссией, состоящей не менее, чем 4 человека, в состав которой входят не менее чем 2 представителя от каждой стороны и соответствующими органами по труду в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса РФ.

При обнаружении нарушений условий коллективного договора комиссия немедленно извещает об этом представителей стороны, подписавшей Коллективный договор. Стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Стороны в целях контроля за выполнением Коллективного договора вправе:

– проводить проверки выполнения другой стороной положений Коллективного договора;

– заслушивать на своих заседаниях представителей другой Стороны по вопросам выполнения положений Коллективного договора.

– запрашивать у другой стороны информацию о проводимых мероприятиях по выполнению Коллективного договора и получать ее не позднее чем через две недели со дня направления соответствующего запроса. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 КоАП РФ.

Разногласия при толковании условий Коллективного договора или их невыполнение рассматриваются Комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на три года.

1.11. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: по одному экземпляру для каждой из сторон, третий экземпляр передается на хранение в Комитет по труду и социальной защите населения Санкт-Петербурга.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

– содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки эффективно работающих научных коллективов и научных работников;

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Филиал в установленном законами порядке, Положение о СПбФ ИИЕТ РАН, условия Коллективного договора и трудовых договоров с Работниками;

– предоставлять Работникам работу в соответствии с трудовым договором;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

– создавать условия для профессионального роста Работников;

– обеспечивать безопасные условия труда на рабочем месте, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в объеме выделяемых субсидий;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать ущерб, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

– предоставлять по просьбе Профкома информацию о бюджете и расходах Филиала;

– устанавливать объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения Профкома;

– согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие порядок обеспечения надлежащих условий труда и оплату труда Работников.

Профком как представитель Работников обязуется:

– обеспечивать защиту социально-трудовых, экономических прав и интересов работников Филиала, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, трудовых договоров и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

– участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда Работников;

– участвовать в проведении конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников и аттестации научных работников, для которых обязательность проведения конкурсов и аттестации предусмотрена действующим законодательством Российской Федерации;

– способствовать своевременному и качественному выполнению Работниками их трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;

– использовать возможности консультаций и переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Филиала;

– участвовать в разрешении трудовых споров и конфликтов между Работодателем и Работниками, а также между отдельными Работниками и их группами;

– способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;

– участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию социальной сферы, предоставлению Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

– организовывать для Работников поездки, экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия.

2.2. Стороны обязуются совместно:

- обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Филиале, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;
- содействовать реализации молодежной политики в Филиале: проводить работу по привлечению в Филиал молодежи, ее трудоустройству, адаптации в коллективе, обеспечению правовой и социальной защищенности, развитию творческой и социальной активности, повышению профессиональной квалификации;
- способствовать выполнению государственного задания Филиала и достижению установленных показателей эффективности деятельности Филиала;
- проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Филиала и по другим социально значимым вопросам.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа)).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, иных соглашений, Коллективного договора, Положения о СПбФ ИИЕТ РАН и других локальных нормативных актов Филиала.

3.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Филиале показателей и критериев.

3.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.5. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников и заведующего кафедрой, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.6. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников и заведующего кафедрой, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Положения и (или) локального нормативного акта Филиала.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом ИИЕТ РАН, Положением о Филиале, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- заключать трудовой договор с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в установленном трудовым законодательством РФ порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, правил установления размера стимулирующих выплат;

- в трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 и иными статьями Трудового кодекса РФ;

- при включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 и иными статьями Трудового кодекса РФ;

- при приеме на работу Работодатель может устанавливать срок испытания: для работников - не более трех месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев.

- своевременно производить выплату работникам выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их

установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора;

- при расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. При сокращении должности в связи с организационно-штатными мероприятиями – за два месяца до даты предполагаемого увольнения.

- изменение условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющимися их неотъемлемой частью;

- временный перевод Работников на другую работу осуществлять в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ и только при наличии письменного согласия Работника в случае, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

- сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, при массовых увольнениях Работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Филиала не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

3.11. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.12. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением о конкурсной комиссии;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их

заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.13. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

3.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

В области оплаты труда и норм труда Стороны договорились:

4.1. Условия оплаты труда, указанные в трудовом договоре и дополнениях к нему, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

4.4. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный, рабочим, занятым в Научно-образовательном центре, могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Филиале устанавливаются стимулирующие выплаты на временной основе. К выплатам стимулирующего характера в Филиале относятся:

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

4.6. Работодатель обязуется:

- способствовать росту заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами;
- знакомить каждого Работника с порядком и условиями оплаты его труда;
- производить выплату Работникам заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, установив сроки ее выплаты до 10-го и 25-го числа каждого месяца;

– осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников СПбФ ИИЕТ РАН;

– производить иные выплаты стимулирующего и социального характера, предусмотренные настоящим Коллективным договором и действующим Положением об оплате труда работников СПбФ ИИЕТ РАН;

– выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Минобразования России от 27.03.1998 № 814 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации» в части, не противоречащей Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– предоставлять Работникам возможность ежемесячно получать распечатки о размере начисленной и выплаченной заработной платы; о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

– издавать локальные нормативные акты по вопросам изменения условий и оплаты труда Работников с учетом мнения Профкома;

– при заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении профессий и должностей в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего Работника производить доплату к основной зарплате, устанавливаемую по соглашению Сторон с учетом объема возложенных обязанностей.

4.7. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. Оплату труда при привлечении к работе в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) осуществлять в размере 20% от должностного оклада (часовой ставки), рассчитанного за час работы.

4.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.9. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса РФ), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 «Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Время простоя по вине Работодателя, оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

4.13. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, несет ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней,

Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

4.14. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия соответствующим органом решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Филиале, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.2. Для работников Филиала, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
- не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
- не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Филиале – 40 часов в неделю. Работникам профессорско-преподавательского состава норма рабочего времени – 36 часов в неделю.

Для сотрудников Музея-квартиры П.К. Козлова – группы по истории изучения Центральной Азии предусмотрена 40-часовая рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней подряд – воскресенье и понедельник.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.4. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

5.5. Работникам по согласованию с Работодателем при наличии согласия руководителя подразделения и согласия Профкома предоставляется возможность работать неполную рабочую

неделю или неполный рабочий день с оплатой пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен с учетом производственной необходимости.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего дня.

5.7. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ);

- донорам (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

- работникам, совмещающим работу с учебой (ст. 173, 174, 176 Трудового кодекса РФ);

5.8. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

Нарушение графика отпусков Работником влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

5.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней;

- научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – продолжительностью 28 календарных дней;

- научным сотрудникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 05.05.2014 № 419"Об утверждении Правил

предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук"), дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Супругам, родителям и детям, работающим в Филиале, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

5.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.11. Работодатель обязуется выдавать Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.12. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.14. Работник по согласованию с Работодателем имеет право выполнять трудовые обязанности вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем Работодателя.

## VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

- условия труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - условия труда на рабочем месте Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - создание и функционирование системы управления охраной труда;
  - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
  - организацию и осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством и установленными нормами;
  - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;
  - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - незамедлительное направление информации в Профсоюз о каждом тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.);
  - выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
  - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Филиала;
  - выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда. Размер выделяемых средств на совершенствование охраны труда в расчете на каждого работающего должен быть не ниже МРОТ.
- 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. Профком берет на себя обязательства:

– способствовать соблюдению прав работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

– содействовать реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Филиале либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

– принимать участие в работе комиссий Филиала по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний руководителей и работников Филиала требований охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры и реорганизацией, если они влекут сокращение численности или штата Филиала, Работодатель рассматривает с участием Профкома.

7.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Филиала и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель не менее, чем за два месяца, а при массовом сокращении – за три месяца, письменно уведомляет Профком о сокращении должностей и работников и предоставляет ему для совместных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников проекты приказов о сокращении численности и штата Филиала, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель информирует Профком Филиала не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения (30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней) работников Филиала, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

7.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата Филиала в обязательном порядке направляет уведомление в письменной форме об этом в территориальный орган занятости не менее чем за 2 месяца до увольнения. Информация предоставляется о каждом сокращаемом работнике.

7.4. Работодатель и Профком обязуются:

– совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения организации, принимать меры по недопущению массовых сокращений научных работников Филиала, проводить мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

7.6. При увольнении Работника Работодатель обязан учитывать мнение Профкома согласно процедуре, предусмотренной статьей 373 Трудового кодекса РФ.

7.7. При сокращении численности или штата работников Филиала преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста),

- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

7.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее восьми часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.9. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников Филиала увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ размере, если работник отработал в организации не менее 25 лет.

7.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.11. Профсоюз сохраняет высвобождаемых Работников на профсоюзном учете, оказывает им посильную материальную помощь, содействует в поиске работы через государственную службу занятости.

7.12. Профсоюз, при финансовой возможности, обеспечивает правовую защиту Работников с привлечением юристов.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового кодекса РФ);
- при переезде на работу в другую местность (гл. 24 Трудового кодекса РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении работы с получением образования (гл. 26 Трудового кодекса РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (гл. 13 Трудового кодекса РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового кодекса РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (гл. 27 Трудового кодекса РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника (гл. 11 Трудового кодекса РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.
- социальные пособия работникам выплачивать посредством обращения к Работодателю в установленные сроки для их выплаты;

8.3. Работодатель совместно с Профкомом при наличии возможностей оказывает материальную помощь Работникам в размере до одного месячного оклада:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью близких родственников;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.4. Работодатель совместно с Профкомом при наличии возможностей оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам по старости, проработавшим в Филиале более 25 лет и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из Филиала.

8.5. Работодатель совместно с Профкомом:

- участвует в организации и проведении культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы с работниками Филиала и членами их семей;
- при наличии возможностей обеспечивают Работников инвентарем для занятий физкультурой и спортом;
- организует в Филиале праздничные мероприятия в связи с профессиональными и государственными праздниками.

8.6. Работодатель при наличии возможностей выделяет средства на организацию мероприятий по улучшению условий труда и быта, мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников и других культурно-просветительских и спортивно-оздоровительных мероприятий.

## IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

9.2. Профком Филиала представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом вышестоящего профсоюзного органа, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, закрепленными статьями 30, 31 Трудового кодекса РФ для работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа Работодатель обязуется:

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.
- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения этих помещений, предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных фондов;
- направлять в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения с целью учета мотивированного мнения проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком, представляющий интересы всех или большинства работников.

9.4. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в состав:

- Дирекции Филиала;
- аттестационной и конкурсной комиссии Филиала;
- комиссии по специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;
- комиссий по проверке деятельности структурных подразделений, решению трудовых конфликтов, расследованию несчастных случаев на производстве, проведению юбилейных торжеств и пр.;
- комиссии по реорганизации, ликвидации Филиала.

9.5. Профком с помощью объявлений на информационных стендах и массовой рассылки по электронной почте оповещает Работников о предстоящих профсоюзных мероприятиях,

информирует о своей деятельности и о принятых решениях, излагает свою позицию в случае возникновения конфликтных ситуаций.

9.6. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время (до 8 часов в неделю) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Филиала и принимается во внимание при поощрении работников.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Филиала.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ.

10.4. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Уклонение Работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ.

10.5. По окончании срока действия коллективного договора – отчитываться о его выполнении, на общем собрании работников Филиала. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ.

10.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.7. Коллективный договор размещается на сайте Филиала с целью свободной доступности для работников.