

# 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 «30» апреля 2026 г. по «29» апреля 2029 г.

От Работодателя:

Директор СПбФ ИИЕТ РАН



Ашсудова Н.А.

М.П.

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Полевой А.В.

УТВЕРЖДЕН

общим собранием Работников СПбФ ИИЕТ РАН

«21» апреля 2026 г.

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга

"27" апреля 2026 г.

рег. № 17544/26-КД

Подпись \_\_\_\_\_

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН .....	4
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6
IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	8
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	13
VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	16
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.....	17
IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	18
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	19

## 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 – ТК 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 первичной профсоюзной организации 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.

1.5. Проект Коллективного договора разрабатывается Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению Коллективного договора (далее – Комиссия), состоящей из 7 человек, представляющих Работников и Работодателя. Со стороны Работников список кандидатур в состав комиссии утверждается решением Профкома или общего собрания (конференции) работников. Со стороны Работодателя список кандидатур утверждается решением Директора 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 очередном заседании Комиссии. Уточненный и исправленный проект коллективного договора размещается на Сайте не позднее, чем за пять рабочих дней до его утверждения.

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

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

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 ст. 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и утверждается общим собранием (конференцией) Работников посредством открытого голосования квалифицированным большинством в 2/3 голосов присутствующих.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и структуры Филиала. При реорганизации Филиала права и обязательства Сторон по выполнению Коллективного договора переходят к его правопреемнику и сохраняются до окончания срока действия Коллективного договора, в случае его ликвидации — Коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

1.9. 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.

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

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства.

2.1.1. Работодатель обязуется:

– содействовать развитию перспективных направлений науки путем поддержки активно работающих научных коллективов и индивидуальных исследователей;

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

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные трудовым договором и Положением об оплате труда Работников ИИЕТ РАН;

– установить датами выплаты заработной платы 10 и 25 число каждого месяца.

– создавать условия для профессионального роста Работников;

– обеспечивать Работникам безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать структурные подразделения Филиала электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи;

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

- возмещать вред, причиненный Работникам в период исполнения ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- предоставлять по запросу Профкома информацию о бюджете и расходах Филиала, направляемых на охрану труда;
- включать в состав Конкурсных, Аттестационных и других комиссий представителей Профкома, в тех случаях, когда это предусмотрено действующим законодательством и локальными нормативными актами;
- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность Филиала, касающиеся условий труда Работников.

#### 2.1.2. Профком как представитель Работников обязуется:

- способствовать своевременному и качественному выполнению Работниками их трудовых обязанностей, нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, а также за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;
- участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда Работников;
- обеспечивать участие представителей выборных органов в работе Конкурсных, Аттестационных и других комиссий Работников, для которых включение членов Профкома предусмотрено действующим законодательством и локальными нормативно-правовыми актами;
- участвовать в разрешении трудовых споров и конфликтов между Работодателем и Работниками, а также между отдельными Работниками и их группами;
- представлять и защищать интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

#### 2.1.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила по охране труда;
- соблюдать меры противопожарной безопасности, способствовать Работодателю в выявлении нарушений пожарной и антитеррористической защищенности, предотвращении чрезвычайных ситуаций;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

#### 2.2. Стороны обязуются совместно:

- обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Филиале, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;
- в соответствии с Положением о Совете молодых ученых ИИЕТ РАН 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;
- принимать меры по экономии и рациональному использованию материально-финансовых и иных ресурсов Филиала;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

– 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.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными актами ИИЕТ РАН и трудовым договором.

3.2. При поступлении Работника на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудовых договоров заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического допуска Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

3.3. Заключению трудового договора на замещение должностей научных Работников, а также переводу на соответствующие должности научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном ТК РФ, Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», «Положения о конкурсной комиссии и порядке проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных Работников в СПбФ ИИЕТ РАН».

С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности научного Работника, заключается срочный трудовой договор на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с настоящим Коллективным договором и локальными актами ИИЕТ РАН.

3.5. Обязательства Сторон трудового договора могут быть изменены только по взаимному согласию.

3.6. 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 ст. 74 ТК РФ.

3.7. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, расширение обязанностей или увеличение объема выполняемых работ производится с согласия Работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Уставом ИИЕТ РАН, Положением о СПбФ ИИЕТ РАН, 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.

3.9. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным статьями 77, 81, 83, 336.2 - 336.3 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности по основному месту работы. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

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

3.12. 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 ст. 81 ТК РФ).

3.13. Работодатель обеспечивает Работникам условия для повышения квалификации и профессионального роста.

3.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, а также локального нормативного правового акта в случае производственной необходимости.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого по согласованию с Профкомом.

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

3.15. Работодатель гарантирует Работнику – участнику СВО предоставление прежней должности или аналогичной должности с не меньшим уровнем оплаты труда в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы.

3.16. При сокращении штата в период отсутствия Работника (участника СВО) Работодатель обязуется не сокращать данную штатную единицу либо предложить равноценную должность по возвращении.

3.17. Научным Работникам Филиала разрешается во исполнение своих трудовых обязанностей и по согласованию с руководителем структурного подразделения посещение библиотек, музеев, архивов, участие в научных мероприятиях (конференции, семинары и пр.) вне Филиала в рабочее время.

3.18. При наличии служебной необходимости отдельным работникам Филиала административно-управленческого состава по согласованию с их непосредственным руководителем может временно устанавливаться специальный режим труда, в том числе предусматривающий выполнение заданий в режиме дистанционного (удаленного) труда (глава 49.1. ТК РФ).

3.19. В случае, если Работодатель инициирует перевод на дистанционную работу, то данный перевод возможен только с согласия сотрудника.

Без согласия Работника дистанционный формат работы возможен в следующих случаях: чрезвычайные ситуации, стихийные бедствия, эпидемии, катастрофы).

3.20. В соответствии со ст. 254 ТК РФ дистанционный режим работы предоставляется беременным женщинам и лицам с детьми до 1,5 лет на основании письменного заявления Работника и медицинского заключения. Для перевода на удаленную работу оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору и издается приказ.

3.21. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков при дистанционном режиме работы осуществляется согласно графику отпусков без каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков беременным женщинам осуществляется в соответствии со ст. 260 ТК РФ.

3.22. при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному времени ими.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда сотрудников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда.

4.2. Размер оплаты труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, указанные в трудовом договоре и дополнениях к нему, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника, который может быть изменен только по письменному согласию Сторон трудового договора.

4.3. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Работодатель обязуется:

– обеспечивать создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий Работников, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

– проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами; при этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

- способствовать росту заработной платы и доведению минимальной зарплаты до размера прожиточного минимума в г. Санкт-Петербурге;

– знакомить каждого вновь принимаемого Работника с порядком и условиями оплаты его труда;

– производить иные выплаты стимулирующего, компенсационного и социального характера, предусмотренные данным Коллективным договором;

– при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении профессий и должностей, в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего

Работника, расширении обязанностей и увеличении объема работ производить доплату к основной зарплате, устанавливаемую по соглашению Сторон с учетом объема возложенных обязанностей.

– выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных приказом Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации 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 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ

– 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 Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.6. В случаях, оплаты труда Работника, 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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника прав (перечисленных выше) 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.

4.7. Оплата сверхурочной работы осуществляется следующим образом: 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 трудовым договором.

4.8. Сохранять за Работниками, направляемыми в служебные командировки с отрывом от места работы в другую местность, должность и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При оплате служебных расходов принимающей стороной, а также за счёт собственных средств Работника, по письменному заявлению Работнику может быть предоставлена служебная командировка без компенсации расходов, но с сохранением должности и средней заработной платы по основному месту работы.

4.9. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения положений коллективного договора место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

4.10. За Работниками, приостановившими работу по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, сохранять среднюю заработную плату.

Время простоя по вине Работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и время отдыха Работников в Филиале, устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраженными в Правилах внутреннего трудового распорядка ИИЕТ РАН в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом мнения Профкома.

5.2. Для Работников Филиала установлена:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с продолжительностью 40 часов в неделю;

- Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с продолжительностью 36 часов в неделю;

- по соглашению Сторон в соответствии со статьей 102 ТК РФ для отдельных категорий Работников может быть установлен режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность рабочего дня), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода – года.

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

5.4. 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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК 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 Профкома.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. День отдыха, указанный в п. 5.6., по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Работодатель обязан отслеживать, чтобы работник использовал отгул в течение установленного годового срока. Если работник не использовал день отдыха в течение года, то он может получить соответствующую денежную компенсацию только при увольнении.

5.8. В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница

выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

5.9. 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.

5.10. 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 ТК РФ);

– донорам за сдачу крови (ст. 186 ТК РФ);

– Работникам, совмещающим работу с учебой (ст. 173, 174, 176 ТК РФ);

5.11. 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 ст. 372 ТК 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.

5.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней; у сотрудников, имеющих инвалидность – 30 календарных дней удлиненного оплачиваемого отпуска.

5.13. 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.

5.14. Работникам, участвующим в реализации образовательной деятельности по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров (аспирантура), ежегодный отпуск предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.15. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук Работникам могут предоставляться отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном Правительством Российской Федерации от 05.05.2014 № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».

5.16. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации от 05.05.2014 № 409 «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 соответственно с сохранением среднего заработка.

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

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

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 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. 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.

5.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК 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.

5.22. Особенности регулирования труда работников – участников СВО.

Работодатель обязуется предоставить Работнику, призванному на военную службу ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) перед приостановлением трудового договора независимо от стажа работы у данного Работодателя.

Работникам, вернувшимся с СВО, гарантируется право в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора (в течение 3 месяцев после демобилизации) уйти в ежегодный

оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Работникам – участникам СВО предоставляется право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, независимо от стажа работы у данного Работодателя и утвержденного графика отпусков.

Работникам – членам семей участников СВО (супруги, родители, дети) предоставляется первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Работодатель обязуется предоставить Работникам – участникам СВО по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (для целей медицинской реабилитации, оформления документов или решения семейных вопросов), продолжительностью до 35 календарных дней в году (в дополнение к предусмотренным ст. 128 ТК РФ).

Работникам-участникам СВО, вернувшимся к трудовой деятельности, по их заявлению может быть установлен гибкий график работы или режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день/неделя) сроком до 6 месяцев для прохождения реабилитации.

Работникам, являющимся членами семей участников СВО (супруги, родители, дети) по запросу предоставляется возможность перевода на дистанционную (удаленную) работу, если это позволяет специфика производства.

Привлечение Работников-участников СВО, а также их супругов к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия.

В случае длительного лечения после участия в СВО, за Работником сохраняется рабочее место и должность на весь период нетрудоспособности.

Работодатель содействует в прохождении Работником профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования при возвращении к трудовой деятельности после участия в СВО.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Обеспечивать:

- выборы уполномоченного представителя по охране труда,
- выборы на паритетной основе и работу комиссий: по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев в учреждении;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

6.1.5. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюз, представлений уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной учреждения.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Осуществлять беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда.

6.2.2. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.2.3. Информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

6.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.7. Своевременно и бесплатно выдавать Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с законодательством и установленными нормами.

6.2.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда.

6.2.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Специальная оценка рабочих мест удаленных Работников не проводится (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

6.2.10. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических Работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2.11. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

6.2.12. Обеспечить своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, а также обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее

обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.2.13. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации в порядке, предусмотренном ТК РФ и Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

6.2.14. Осуществлять расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.15. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

6.2.17. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.3.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Профком берет на себя обязательства:

6.4.1. организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в помещениях учреждения в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.4.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.4.5. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления организацией, в суде.

6.4.7. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

## 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, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Филиала, сокращении численности или штата Работников 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, 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 ст.373 ТК РФ.

7.7. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК 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 ст. 81 ТК 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 увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным ТК 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 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (гл. 26 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника (гл. 13 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (гл. 27 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника (гл. 11 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК 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 оказывает материальную помощь Работникам в пределах экономии фонда оплаты труда в случаях:

- в связи с вступлением в брак (не более оклада) по заявлению Работника;
- в связи с рождением ребенка (не более оклада) по заявлению Работника;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате несчастных случаев и стихийных бедствий (не более оклада) по заявлению Работника;
- в связи с 50-летием, 60-летием Работника и далее каждые пять лет (не более оклада) по представлению отдела кадров или руководителя подразделения;
- в связи со смертью супруга, супруги, родителей, детей (не более оклада) по заявлению Работника;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей, по заявлению Работника (ежегодно);
- в связи с болезнью Работника свыше одного месяца подряд (не более оклада) по личному заявлению Работника.

8.4. В случае смерти Работника материальная помощь выплачивается семье умершего (супругу (супруге), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (не более оклада).

8.5. Работодатель может оказывать материальную помощь (не более оклада) при увольнении сотрудникам, выходящим на пенсию по старости, проработавшим в Институте более 25 лет и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из Института.

8.6. 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.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом:

- участвует в организации и проведении культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей;
- организует в Филиале праздничные мероприятия в связи с профессиональными и государственными праздниками.

8.8. 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 ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, 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 ст. 30, 31 ТК 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 ТК 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, проведению юбилейных торжеств и пр.;

- комиссии по расследованию несчастных случаев;

- 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 трудовых договоров по инициативе Работодателя с Работниками – членами Профсоюза в случаях, предусмотренных статьей 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Филиала в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

В соответствии со статьей 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с председателем Профкома его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 373 ТК РФ.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Санкт-Петербурга, осуществляющим функции в сфере труда.

10.2. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и нормами гл. 51 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

10.3. Стороны договорились и обязуются:

10.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

10.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора Работникам учреждения.

10.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.3.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст. 5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3.7. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

19 ( девятнадцать ) листа(ов)

Директор СПбФ ИИЕТ РАН Н.А. Ашеулова

« 23 » апреля

