

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт русской литературы (Пушкинский Дом)
Российской академии наук (ИРЛИ РАН)

Директор
ИРЛИ РАН

Головин В. В.

Подпись

17.03.2022

Дата



Председатель Профкома
ИРЛИ РАН

Федотова С. Б.

Подпись

17.03.2022

Дата



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института
русской литературы (Пушкинский Дом) Российской академии наук

Действует с 17.03.2022 г. по 16.03.2025 г.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 18 " марта 20 22 г.
рег. № 15376/22-КД
Подпись <i>[Handwritten Signature]</i>

Утвержден на общем собрании коллектива Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института русской литературы (Пушкинский
Дом) Российской академии наук 17.03.2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Устава Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института русской литературы (Пушкинский Дом) Российской академии наук.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт русской литературы (Пушкинский Дом) Российской академии наук (ИРЛИ РАН) (далее - Работодатель) в лице директора ИРЛИ РАН Головина Валентина Вадимовича, действующего на основании Устава ИРЛИ РАН; работники ИРЛИ РАН (далее - Работники), представляемые выборным органом первичной профсоюзной организации ИРЛИ РАН (далее - Профком), в лице ее председателя – Федотовой Светланы Богдановны (далее - Стороны).
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
 - повышения уровня жизни Работников; создание благоприятного климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.3.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.
- 1.3.2. Стороны договорились, что КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации; при реорганизации КД сохраняет свое действие на весь период реорганизации; при ликвидации - на весь срок проведения ликвидации.
- 1.3.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.4. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, путем опубликования его в Интернет, на официальном сайте Работодателя.
- 1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников ИРЛИ РАН по защите их интересов в области труда и иных, связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям выполнения КД.
- 1.6. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально- трудовые соглашения между Работодателем и работниками ИРЛИ РАН.
- 1.7. Действие настоящего КД распространяется на всех работников ИРЛИ РАН независимо от их принадлежности к профсоюзу.
- 1.8. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего КД и обязуются выполнять его в течение всего срока действия. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.
- 1.9. Стороны настоящего КД обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством,

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

- 2.1. Предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством взаимные обязательства работодателя и работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения работников, а также более высокий уровень льгот и гарантий, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством.
- 2.2. В КД также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые ТК РФ отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.
- 2.3. Работодатель обязуется:
 - 2.3.1. добиваться стабильности финансового положения организации; повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников; премировать особо отличившихся в труде работников;
 - 2.3.2. обеспечить рабочие места работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
 - 2.3.3. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего КД, соглашений и трудовых договоров;
 - 2.3.4. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; в соответствии с методическими рекомендациями по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда, разработанными Правительством Российской Федерации, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (в т.ч. температурный режим рабочих помещений);
 - 2.3.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим КД;
 - 2.3.6. вести коллективные переговоры, а также заключать КД в порядке, установленном трудовым законодательством;
 - 2.3.7. предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением;
 - 2.3.8. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - 2.3.9. рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - 2.3.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим КД;
 - 2.3.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - 2.3.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - 2.3.13. исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.4. Профком обязуется:

- 2.4.1. ориентировать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 2.4.2. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 2.4.3. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего КД, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

2.5. Работники обязуются:

- 2.5.1. качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- 2.5.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- 2.5.3. соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.5.4. беречь имущество учреждения и бережно относиться к имуществу других работников;
- 2.5.5. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- 2.5.6. создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

- 3.1.1. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, 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 положений Устава и Положения о конкурсе ИРЛИ РАН.
- 3.1.2. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, 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.
- 3.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником при введении

эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167 н “Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта” обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками 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:

- 3.1.3.1. 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;
 - 3.1.3.2. размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера
- 3.2. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.
 - 3.3. Вопросы, связанные с реорганизацией ИРЛИ РАН (предусматривающие ухудшение условий труда), а также сокращением численности штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Профкома.
 - 3.4. При принятии мер по сокращению численности и штата работников ИРЛИ РАН работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий, в письменной форме предоставлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
 - 3.5. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Расторжение трудового договора с Работниками - членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа ИРЛИ РАН в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
 - 3.6. Работодатель обязуется в случае сокращения численности работников производить ее в первую очередь за счет ликвидации вакансий, увольнения работников, работающих по совместительству.
 - 3.7. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также работники предпенсионного возраста - за три и менее года до назначения пенсии по старости.
 - 3.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2

месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу.

- 3.9. Работодатель способствует организации работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодых сотрудников (до 39 лет) на руководящие должности ИРЛИ РАН.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ИРЛИ РАН, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, условиями ТД, должностными инструкциями.
- 4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых в соответствии с трудовым договором установлен ненормированный режим рабочего дня.
- 4.3. Стороны согласились предоставлять сверх установленной продолжительности оплачиваемые социальные отпуска:
- 4.3.1. в связи с обучением в заочной аспирантуре - 30 дней в году,
- 4.3.2. творческие отпуска для защиты диссертации - 3 месяца (кандидат наук) и 6 месяцев (доктор наук).
- 4.4. Стороны договорились, что в организации применяется сокращенное рабочее время или гибкий график труда помимо случаев, предусмотренных законодательством для:
- 4.4.1. одиноких или многодетных женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- 4.4.2. лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- 4.4.3. лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам СОУТ имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 4.5. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.5.1. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня.
- 4.5.2. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.
- 4.5.3. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв Работника Работодателем из отпуска допускается только с его согласия и оформляется в виде приказа. 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. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и

Работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

- 4.5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск Работнику без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 ТК РФ.
- 4.5.5. Работникам, нуждающимся в санаторных путевках, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок, при этом работник обязан предупредить работодателя об изменении даты начала отпуска в связи с получением путевки в санаторий не позднее 15 календарных дней до начала такого отпуска.
- 4.5.6. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно (не позднее, чем за три дня до начала отпуска) не была произведена оплата за отпуск.
- 4.5.7. В исключительных случаях, по соглашению между Работником и Работодателем, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

- 5.1. Работодатель обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием и нормативными регулирующими документами, действующими в данный период. Форма, система и размер оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с действующими нормативными документами Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 5.2. Система оплаты труда, в том числе размер заработной платы работников, порядок и размер компенсационных и стимулирующих выплат определяется Положением об оплате труда работников ИРЛИ РАН и действующим законодательством.
- 5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке и приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату.
- 5.4. Работодатель выплачивает заработную плату Работникам не реже, чем каждые полмесяца, в следующие сроки: не позднее 4 и 19 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.5. Работодатель выдает всем работникам не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы расчетные листки с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.6. Для решения вопросов, связанных с установлением выплат стимулирующего характера (показатели результативности научной деятельности) в пределах

выделенных бюджетных средств, директором ИРЛИ РАН создается комиссия с обязательным включением в нее представителя Профкома.

- 5.7. Надбавки к должностным окладам работникам ИРЛИ РАН устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда и другими локальными нормативными актами Работодателя.
- 5.8. Размеры надбавок для научных работников определяются исходя из объема и значимости, выполняемых им исследований и достигнутых им лично научных и практических результатов. Применение видов, порядка и условий выплат стимулирующего характера руководителям и научным работникам определяется локальными нормативными актами Работодателя, разработанными с учетом особенностей научной деятельности учреждения, инновационных, образовательных и кадровых задач для стимулирования руководителей и научных работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

- 6.1. Для улучшения жилищных условий Работников Работодатель оказывает содействие решению жилищных вопросов сотрудников ИРЛИ РАН, что осуществляется жилищной комиссией, созданной Работодателем и Профкомом на паритетных началах на весь срок действия настоящего Коллективного договора. Порядок постановки на учет и формирования списков сотрудников ИРЛИ РАН по всем видам жилищных программ, реализуемым в Минобрнауки РФ, определяется условиями жилищной программы.
- 6.2. Стороны, исходя из того, что, если действующим порядком предоставления средств не установлено иное, ИРЛИ РАН самостоятельно определяет направление использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:
 - 6.2.1. установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников, другие социальные нужды Работников и членов их семей;
 - 6.2.2. укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт;
 - 6.2.3. выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала.
- 6.3. Работодатель представляет к награждению Почетными грамотами и другими наградами, предусмотренными законодательством РФ, отдельных Работников ИРЛИ РАН за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за музейную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований.
- 6.4. При увольнении Работников, проработавших в ИРЛИ РАН более 20 лет, в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере до двух среднемесячных заработных плат.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

- 7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам научно-исследовательской деятельности

института. Ответственность за состояние условий и охраны труда в институте лежит на Работодателе.

- 7.2. Работодатель обязуется сформировать комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ИРЛИ РАН.
- 7.3. Работодатель:
 - 7.3.1. организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов;
 - 7.3.2. обеспечивает проведение инструктажей работников по охране труда;
 - 7.3.3. в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в период трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических осмотров. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, предусмотренных законодательством РФ;
 - 7.3.4. обеспечивает работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, выдачей бесплатной спецодежды;
 - 7.3.5. обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
 - 7.3.6. обеспечивает правовую защиту интересов работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве.
 - 7.3.7. обеспечивает температурно-влажностным режим в специальных помещениях (архивохранилищах, помещениях музейных фондов, фонограммархива и др.) ИРЛИ РАН;
- 7.4. Работники обязуются:
 - 7.4.1. соблюдать требования охраны труда;
 - 7.4.2. правильно применять средства индивидуальной защиты;
 - 7.4.3. проходить периодический медицинский осмотр;
 - 7.4.4. соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, требования пожарной безопасности;
- 7.5. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой техники требованиям охраны труда.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основе действующего законодательства, Отраслевого соглашения, Устава ИРЛИ РАН, настоящего коллективного договора.
- 8.2. Работодатель:
 - 8.2.1. безвозмездно предоставляет в пользование Профкома на территории института необходимое оборудование, оргтехнику, средства связи и т.п.;

- 8.2.2. безвозмездно предоставляет в пользование Профкома помещения для проведения профсоюзных мероприятий;
 - 8.2.3. содействует деятельности Профкома по представительству и защите трудовых прав работников института;
 - 8.2.4. предоставляет членам Профкома и членам комиссий Профкома свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (до пяти дней в году);
 - 8.2.5. освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов на время участия их в работе съездов, конференций и других мероприятий, созываемых профсоюзами, с оплатой среднего заработка;
 - 8.2.6. обеспечивает проведение бесплатно ежемесячной безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы работников, перечисление их на счет профсоюзной организации учреждения. Профсоюзные взносы удерживают из заработной платы Работника (члена профсоюза), в размере 1% от начисленной ему по итогам месяца заработной платы, т.е. со всех выплат по трудовому договору Работника до налогообложения.
 - 8.2.7. вводит в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивает возможность участия в работе коллегиальных органов управления (заседаниях Ученого совета, совещаниях, проводимых Администрацией) официальных представителей Профкома.
 - 8.3. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности ИРЛИ РАН и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников и при разработке положений об оплате труда.
 - 8.4. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе работодателя только с предварительного согласия территориальной организации Профсоюза.
 - 8.5. Профком имеет право на достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, в том числе (по специальному запросу) информацию о расчете заработной платы работников, в случае возникновения индивидуальных или коллективных споров. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому по обоснованному запросу в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством. При этом Профком подписывает соглашение о неразглашении данной информации.
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.
- 9.1. Представлять и защищать права и интересы работников ИРЛИ РАН по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
 - 9.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
 - 9.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 9.4. Обеспечивать общественный контроль за выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.
 - 9.5. Оказывать работникам помощь в изучении Трудового кодекса РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда.

- 9.6. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.д.
- 9.7. Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
- 9.8. Оказывать помощь в денежной и иной форме малообеспеченным работникам, ветеранам труда и участникам войны, а также в случаях нетрудоспособности работников, смерти членов семьи и др.
- 9.9. В период действия договора в случае его выполнения Профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется Директором ИРЛИ РАН и Профкомом.
- 10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.
- 10.3. Стороны договорились, что если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по отдельным вопросам проекта КД, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или обсуждения общего собрания трудового коллектива.
- 10.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет средств Работодателя.
- 10.5. Выполнение КД обсуждается на директорских совещаниях, совещаниях руководителей подразделений и на общем собрании трудового коллектива ИРЛИРАН.
- 10.6. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий КД, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 10.7. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу КД не зависит от факта его уведомительной регистрации.



Прошито и пронумеровано и скреплено
печатью Ильиничкина (ов).

17.03.2012
Директор

Годвин В.В.

Президент
Профсоюз
Росстат

