



Директор  
ИАП РАН

А.А.Евстапов

17 февраля 2026 г.

Председатель Профкома  
ИАП РАН




С.Б.Туртия

17 февраля 2026 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института  
аналитического приборостроения Российской академии наук (ИАП РАН)

Принят на конференции 17 февраля 2026 года

|   |
|---|
| Комитет по труду и занятости<br>населения Санкт-Петербурга                                    |
| " 15 " февраля 2026 г.  |
| рег. № 144/77/26-КД   |
| Подпись  |

Санкт-Петербург

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |    |
|--|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....  | 3  |
| 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....   | 4  |
| 3. ОПЛАТА ТРУДА.....   | 6  |
| 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....   | 9  |
| 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....  | 11 |
| 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ<br>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. .... | 13 |
| 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ .....  | 16 |
| 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....   | 18 |
| 9. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....  | 19 |
| 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....   | 19 |
| 11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ .....  | 20 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами (далее – Стороны) настоящего Коллективного договора (далее – КД) являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт аналитического приборостроения Российской академии наук (далее – ИАП РАН, Институт) в лице его директора (далее – Работодатель) и работники ИАП РАН (далее – Работники), от имени которых выступает Профсоюзный комитет ИАП РАН Профсоюза работников Российской академии наук (далее – Профком).
- 1.2. КД основывается на Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставе ИАП РАН, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевом соглашении по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025 - 2027 годы (далее – Соглашение) и других законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и локальных нормативных актов ИАП РАН, если они не противоречат законодательству Российской Федерации и нормам международного права (ст. 5–12, 42 ТК РФ).
- 1.3. КД является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов, равноправия и уважении интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ). Главной целью КД является создание оптимальной основы для сотрудничества Сторон в обеспечении благоприятных условий труда и поддержания достойного уровня жизни Работников. Условием достижения поставленной цели является равноправие Сторон и желание находить взаимоприемлемые решения возникающих проблем.
- 1.4. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны ухудшать социально-экономическое положение Работников, противоречить законодательству Российской Федерации, Уставу ИАП РАН и КД. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома (ст. 371, 372 ТК РФ).
- 1.5. Действие КД распространяется на всех Работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. КД вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. По взаимной договоренности Сторон в КД могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников. При возникновении условий, требующих дополнения и/или изменения КД, заинтересованная Сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров. Если по истечении установленного срока действия КД ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового КД, то действие КД продлевается на следующие три года (ст. 43 ТК РФ).
- 1.7. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования ИАП РАН, расторжения трудового договора с директором, а также переизбрания председателя первичной профсоюзной организации, подписавших КД. В случае реорганизации ИАП РАН в форме преобразования КД сохраняет свое действие. При реорганизации ИАП РАН в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности ИАП РАН любая из сторон имеет

право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

- 1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по индивидуальным вопросам трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора (ст. 56 ТК РФ).
- 2.2. Трудовой договор (ТД) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается, как правило, на неопределенный срок. ТД на определенный срок (не более пяти лет) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера или условий предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ. В случае заключения срочного ТД в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного ТД (ст. 58, 59 ТК РФ).
- 2.3. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных сотрудников и руководителей, а также переводу на соответствующие должности научных сотрудников и руководителей предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 336.1 ТК РФ), с учетом положений Устава ИАП РАН.
- 2.4. Работодатель с учетом «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта», утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивает заключение с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности Работника, 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 такие обязательные условия оплаты труда, как:
  - размер должностного оклада, конкретно устанавливаемого за исполнение работником должностных обязанностей определенной квалификации за календарный месяц;
  - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
  - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ИАП РАН показателей и критериев.
- 2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам (за исключением случаев индексации окладов), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений

об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением и КД, не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

- 2.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИАП РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником (ст. 75 ТК РФ).
- 2.7. Работодатель до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его с Уставом ИАП РАН, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, КД, Положением о порядке защиты объектов интеллектуальной собственности, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).
- 2.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается в качестве члена комиссии представитель от Профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 2.9. 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 (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).
- 2.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).
- 2.11. Для создания благоприятных условий трудовых отношений, Работодатель, по согласованию с Профкомом, принимает следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение об оплате труда;
  - положение о защите персональных данных;
  - положение об аттестации;
  - положение о порядке защиты объектов интеллектуальной собственности;
  - иные локальные нормативные акты.
- 2.12. Работодатель осуществляет незамедлительное информирование Работников о введении или изменении локальных нормативных актов, на основании которых производится регуляция условий и оплаты труда, порядка оформления и оплаты командировок и отпусков, порядка проведения закупок и т.п., принимаемых на основании законов и подзаконных нормативных правовых актов. Принятие локальных нормативных актов должно в обязательном порядке сопровождаться ссылкой на соответствующие законы, нормы и правила, которые послужили основанием для их принятия.

Принятие локальных нормативных актов, определяющих порядок деятельности Института, не регулируемых какими-либо законами, иными нормативными правовыми актами и Уставом ИАП РАН, должно производиться только после их обсуждения и согласования с коллективом Работников или с полномочными представителями Профкома. Ознакомление Работников с проектом нормативного акта должно проводиться заблаговременно.

Все перечисленные выше документы должны быть доступны для ознакомления Работниками.
- 2.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может

предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно (ст.312.1 ТК РФ). Работодатель вправе временно перевести Работников на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 312.9 ТК РФ).

- 2.14. Условия осуществления дистанционной работы определяются в отдельном локальном нормативном акте, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, Работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

- 3.1. Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда работников ИАП РАН (прилагается к КД). Положение об оплате труда работников ИАП РАН разрабатывается с участием Профкома в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда.
- 3.2. В целях обеспечения Института финансированием Работодатель активно использует все каналы получения средств, включая бюджетное и внебюджетное финансирование.
- 3.3. Работодатель обязуется проводить регулярную работу, направленную на увеличение бюджетного финансирования. Бюджетные средства, предназначенные на оплату труда, не допускается использовать на статьи, не предусмотренные Положением об оплате труда работников ИАП РАН.
- 3.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 ТК РФ.
- 3.5. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.
- 3.6. Работодатель обязуется регулировать вопросы оплаты труда с учетом:
- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также

недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- формирования размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров должностных окладов, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
  - создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Института.
- 3.7. Стороны договорились, что при разработке и утверждении в ИАП РАН показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда, а также в заседаниях рабочих групп или комиссий по распределению премий и стимулирующих выплат принимает участие представитель Профкома ИАП РАН.
- 3.8. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Институте, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
  - 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 права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 3.9. Работодатель обеспечивает сохранение средней заработной платы за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения КД и Соглашения по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.
- 3.10. Работодатель обеспечивает (при наличии финансовых возможностей) выплату Работникам выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а также в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не позднее чем за два месяца до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности.
- 3.11. Заработная плата выплачивается Работнику не реже двух раз в месяц в установленные

сроки. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 3.12. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, ее размерах, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ), разъяснять по требованию Работника основания, послужившие ее начислению. Для получения информации Работник должен самостоятельно обратиться в бухгалтерию Института. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.
- 3.13. Работодатель обязуется учитывать для расчета средней заработной платы все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ИАП РАН, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).
- 3.14. Повышение оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, и в зависимости от степени вредных условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем в отдельном локальном нормативном акте с учетом мнения Профкома и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) дифференцированно в зависимости от класса условий труда.
- 3.15. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 135 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.16. Работодатель вправе оплачивать по заявлению Работника взносы по договорам добровольного страхования (негосударственного пенсионного обеспечения), заключаемые в пользу Работников со специализированными организациями:
  - договорам негосударственного пенсионного обеспечения и (или) добровольного пенсионного страхования;
  - договорам добровольного личного страхования Работников.
- 3.17. Работодатель осуществляет периодическое информирование коллектива Работников (не реже чем раз в год) о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании Ученого совета или собрании коллектива, в том числе о расходовании накладных расходов грантов.
- 3.18. Профком обязуется регулярно осуществлять контроль соблюдения Работодателем и Работниками законодательства и условий организации, нормирования и оплаты труда, установленных данным разделом КД и своевременно реагировать на обращения Работников и Работодателя.

#### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

- 4.1. Режим труда и отдыха Работников ИАП РАН регулируются в строгом соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка ИАП РАН, (прилагаются к КД), согласованными с Профкомом в соответствии со ст. 372 ТК РФ и утвержденными Работодателем.
- 4.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В Институте установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и 8-часовой рабочий день. Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым Работником.
- 4.3. Для Работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:
  - не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
  - не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
  - не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным.

В соответствии с Соглашением на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Размер компенсации устанавливается в размере не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).
- 4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени может быть сокращена и другим категориям Работников, чьи трудовые функции регулируются статьями 92, 93 ТК РФ.
- 4.5. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 112 ТК РФ) допускается в исключительных случаях с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и оформлением письменного приказа (указания) Работодателя (ст. 113 ТК РФ) с учетом требований ст. 259, 264 и 268 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается в двойном размере или компенсируется предоставлением других дней отдыха (ст. 149 и 153 ТК РФ).
- 4.6. Привлечение Работников к сверхурочным работам, а так же их оплата производится Работодателем в соответствии с требованиями статей 97, 99, 149, 152, 259, 264 и 268 ТК РФ.
- 4.7. В необходимых случаях, по распоряжению Работодателя, может устанавливаться особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в отдельном локальном нормативном акте с учетом мнения Профкома (в соответствии с требованиями статьи 101 ТК РФ).
- 4.8. Всем Работникам Института предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 4.9. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам Института, продолжительностью 28 календарных дней на условиях

предусмотренных статьями 114 – 127 ТК РФ.

Работодатель, в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», устанавливает ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук – 48 рабочих дней;
- кандидата наук – 36 рабочих дней.

В соответствии со статьей 120 ТК РФ ежегодно оплачиваемые отпуска, как основной, так и дополнительные, должны предоставляться работникам в календарных днях. Для перевода рабочих дней в календарные используется схема, предложенная Министерством труда и социального развития Российской Федерации (письмо от 01.02.2002 № 625-ВВ).

- 4.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 4.11. График очередности отпусков является локальным нормативным актом и обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.
- 4.12. В необходимых случаях, по соглашению между Работодателем и Работником, ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 4.13. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника (ст. 125 ТК РФ). 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.
- 4.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, 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 переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.
- 4.15. По соглашению сторон часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 126 ТК РФ.
- 4.16. Кроме основного ежегодного отпуска, Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации:
  - Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и с учетом результатов специальной оценки условий труда. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

- Работникам, имеющим особый характер работы, выполняющим трудовые функции за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех и не более 10 календарных дней (конкретная продолжительность устанавливается Работодателем в отдельном локальном нормативном акте по каждой категории Работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий);
  - в иных, определенных нормативными правовыми актами случаях, в соответствии с установленными в них требованиями.
- 4.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском.
- 4.18. В случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, Работодатель обязуется предоставить Работникам отпуск без сохранения заработной платы указанной в статье продолжительности. Вместе с тем по состоянию здоровья, тяжелым семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы большей продолжительности по соглашению между Работодателем и Работником.
- 4.19. Работодатель обязан отстранить (не допускать к работе) Работников в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.
- 4.20. Стороны договорились, что профсоюзные собрания (конференции) и собрания (конференции) Работников по трудовым и экономическим вопросам могут проводиться в рабочее время.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель осуществляет свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

Ответственность за создание системы управления охраной труда берет на себя Работодатель, контроль за исполнением и достаточностью мероприятий по охране труда осуществляет специалист по охране труда (ст. 212, 217 ТК РФ).

5.1. Работодатель обеспечивает:

- 5.1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- 5.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и контроль за их состоянием.
- 5.1.3. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.1.4. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.
- 5.1.5. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 5.1.6. Организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

- 5.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.1.8. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников. Размер средств на указанные цели рассчитанный исходя из требований Соглашения определяется планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.
- 5.1.9. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.
- 5.1.10. Участие Работников и/или их представителей в решении вопросов улучшения условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и деятельность комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза или иного представительного органа Работников.
- 5.1.11. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
- 5.1.12. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).
- 5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 5.1.14. Участие технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 5.1.15. При проведении работ, требующих использования специальных защитных средств, приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- 5.1.16. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет выделенных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и

других обязательных освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных процедур.

- 5.1.17. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 5.1.18. Организацию мероприятий по улучшению санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также содействие в доставке Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 5.1.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.
- 5.1.21. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Института.
- 5.1.23. Выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье Работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве.

## **6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

- 6.1. Работодатель содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе для работы, требующей знания языков, трудоустройства, оказания эффективной помощи Работникам, в том числе молодым ученым, в профессиональной и социальной адаптации.
- 6.2. Стороны содействуют проведению мероприятий с целью поддержки и профессионального развития Работников.

Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного

профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников.

- 6.3. Для повышения гарантий занятости, уровня профессиональной подготовки рабочих и специалистов общепрофессиональных профессий Работодатель осуществляет разработку и внедрение в практику системы обучения непосредственно на производстве, а также повышения квалификации Работников в специализированных учебных центрах за счет средств Института.
- 6.4. Стороны считают приоритетными следующие направления по реализации молодежной политики в Институте:
- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте (в том числе закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте и установлению, при наличии финансовой возможности, наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых дополнительным соглашением к трудовому договору);
  - организация работы по осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
  - содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи (в том числе организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте);
  - развитие творческой и социальной активности молодежи;
  - предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
  - обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6.5. Стороны совместно содействуют работе Совета молодых ученых (далее - СМУ) ИАП РАН, в том числе, в вопросе выделения средств на проведение мероприятий по стимулированию работы молодых ученых, а также участие молодых ученых в научных конференциях и мероприятиях, целью которых является повышение профессиональной квалификации, развитие творческой и социальной активности молодежи, освещение и обсуждение вопросов, связанных с работой молодых ученых.
- При разрешении трудовых споров молодые сотрудники для консультаций и защиты своих интересов могут наряду с Профкомом также приглашать представителей СМУ.
- 6.6. Стороны совместно принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений Работников.
- 6.7. Работодатель обязуется проводить консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ИАП РАН из средств от иной приносящей доход деятельности.
- 6.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца (при массовом

увольнении<sup>1</sup> не позднее, чем за 3 месяца, ст. 82 ТК РФ), представлять в Профком извещение о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения Работников, списки сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, а также предупреждать Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлять время Работникам для поиска работы в течение рабочего дня.

- 6.9. В случае угрозы массового высвобождения Работодатель обязуется осуществлять планирование средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых Работников.
- 6.10. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в случае массового высвобождения Работников.
- 6.11. Работодатель обязуется способствовать сохранению количества рабочих мест научных работников, а при необходимости сокращения численности Работников делать это, по возможности, за счет ликвидации вакансий, выхода Работников на пенсию, увольнения Работников, работающих по совместительству, перевода на неполный рабочий день (0.75 ставки, 0.5 ставки и 0.25 ставки) пропорционально занятости и объему работы, выполняемой Работником.
- 6.12. Работодатель принимает меры, направленные на недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, на пять и менее лет, в том числе досрочно), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и первичной профсоюзной организации не менее чем за два месяца.
- 6.13. Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации при наличии не распределенных средств от иной приносящей доход деятельности ИАП РАН (в том числе выплату работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а также в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не позднее чем за два месяца до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности).
- 6.14. Работодатель принимает меры, направленные на недопущение увольнения Работников в связи с сокращением численности или штата ИАП РАН, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также Работников, указанных в статье 179 ТК РФ.

Работники, направленные на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; Работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; Работники, являющихся неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций, имеют преимущественное право оставления на работе при расторжении

---

<sup>1</sup> Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация Института;
- б) сокращение численности или штата работников Института в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

трудового договора в связи с сокращением численности или штата.

Лица, уволенные из ИАП РАН по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях и соответствующей квалификации, преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий, либо на заключение договоров гражданско-правового характера (при необходимости) и тем самым на возвращение в Институт.

- 6.15. Работодатель обязуется предоставлять сокращаемому работнику время для поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности ИАП РАН исходя из наличия финансовой возможности.
- 6.16. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института, как работоспособного коллектива. В связи с этим Стороны обязуются изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института и его нормальное функционирование.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

- 7.1. Работники для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеры и пенсионеры на два дня один раз в год, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).
- 7.2. Работодатель при наличии финансовых возможностей обязуется:
- 7.2.1. Обеспечить по предложениям Работников и Профкома выделение денежных средств в размере не менее 5 процентов от общего объема, полученных от хозяйственной деятельности Института, на социально-культурную и иную работу, в том числе на:
- развитие кадрового потенциала, в том числе выплачивать премию Работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству:
    - в размере не менее 5000 рублей в связи с юбилейными датами (50, 55(женщинам), 60, 70 и далее каждые 5 лет);
    - в связи с уходом на пенсию (при стаже работы в ИАП РАН более 15 лет)
 (премия устанавливается Работнику, не имеющему нарушений трудовой дисциплины, директором по представлению руководителем подразделения служебной записки с указанием заслуг Работника (трудовой стаж, достижения в труде и т.п.) и верхним пределом не ограничивается);
  - материальную и социальную поддержку работников, в том числе оказывать материальную помощь Работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству при наличии документов в следующих случаях:
    - в случае рождения ребенка;
    - в случае смерти ближайших родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери), а также оказывается помощь семьям умерших Работников при организации похорон;
    - в случаях, неожиданно и резко ухудшивших материальное положение Работника (пожар, тяжелая длительная болезнь, требующая значительные денежные средства на лечение самого работника или члена его семьи и другие экстраординарные случаи).

(материальная помощь оказывается на основании личного заявления Работника или по ходатайству руководителя структурного подразделения с указанием причин для выдачи материальной помощи, размер материальной помощи определяется Работодателем по согласованию с председателем Профкома индивидуально по каждому Работнику в зависимости тяжести случая и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи);

- санаторно-курортное лечение и отдых, оздоровление работников и членов их семей;

установление дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья.

7.2.2. Устанавливать в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также с учетом размеров компенсаций, установленных региональными органами исполнительной власти, в которые командировается работник, выполняющий работы по внебюджетной тематике, размеры компенсации работникам за расходы в служебных командировках.

7.3. Работодатель в целях развития профессионального потенциала Работников из числа молодежи содействует работе СМУ в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.4. Стороны оказывают содействие Работникам в их участии в Федеральной целевой программы «Жилище» для приобретения жилья по жилищным сертификатам. Работодатель оказывает содействие в функционировании Жилищной комиссии ИАП РАН по вопросам предоставления Работникам жилья, проверки соответствия молодых ученых требованиям, установленным Правилами предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых комплекса процессных мероприятий "Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем отдельных категорий граждан" государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации" приведенных в приложении № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050, формирования списков молодых ученых получателей социальных выплат, согласования включения граждан, работающих в Организациях, в списки работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов, и составления списков работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Защищать трудовые права и законные интересы Работников.

7.5.2. Оказывать материальную помощь из собственных средств Работникам-членам Профсоюза:

- к ежегодному отпуску;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.5.3. Организовывать поздравление и вручение подарков в связи с торжественными

событиями в жизни Работников.

- 7.5.4. Отчитываться (не реже одного раза в год) о расходовании средств Профсоюза и своей деятельности на общем собрании членов Профсоюза.
- 7.5.5. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Социальный фонд России.
- 7.6. Стороны совместно организуют работу по чествованию ветеранов войны и труда, способствуют проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 8.1. Стороны признают, что Профком является полномочным представителем трудового коллектива Института по всем вопросам, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.
- 8.2. Увольнение по инициативе Работодателя председателя Профкома и его заместителя не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий кроме случаев ликвидации организации или совершения Работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом (ст. 374 ТК РФ).
- 8.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом (его организациями) съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза (его организаций).
- 8.4. Председатель Профкома имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников, в том числе информацию о расчете заработной платы Работников, в случае возникновения трудовых споров. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому в согласованные сторонами сроки и в соответствии с законодательством (ст. 370, 372, 373 ТК РФ).
- 8.5. В случае необходимости Профком вправе запросить у Работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения.
- 8.6. Работодатель обязуется:
  - 8.6.1. Способствовать проведению Профкомом работы по выявлению социально-экономических интересов Работников, организации для этого социологических опросов, проведению анкетирования, собраний и встреч различных групп Работников.
  - 8.6.2. Предоставлять Профкому в безвозмездное пользование для уставных целей помещение для проведения мероприятий, право пользования средствами связи (телефон, факс, почта и интернет).
  - 8.6.3. Своевременно осуществлять, при наличии личного заявления Работника, безналичное перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации ИАП РАН.
  - 8.6.4. Вводить в состав Жилищной, аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых Работодателем, представителей Профкома в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профкома.
  - 8.6.5. Информировать лиц, принимаемых на работу, о существовании первичной профсоюзной организации ИАП РАН, ориентируя их на социальное партнерство с Профкомом.

- 8.6.6. Отчислять денежные средства Профкому на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в порядке и размерах, определяемых в соответствии с п. 7.2.1. КД.
- 8.7. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома. Молодые сотрудники для этих же целей могут также приглашать представителей СМУ.
- 8.8. Стороны признали обязательным работу представителей Профкома в составе Ученого совета ИАП РАН с правом совещательного голоса.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- 9.1. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником в вопросах применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судом.
- 9.2. Комиссия по трудовым спорам в ИАП РАН образуется по инициативе Работников и Работодателя. Ее состав определяется из равного числа представителей Работников и Работодателя, решением общего собрания (конференции) коллектива.
- 9.3. Выдвижение кандидатур и избрание представителей Работников в состав комиссии по трудовым спорам производится на общем собрании (конференции) трудового коллектива сроком на три года.  
Представители Работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам приказом директора ИАП РАН.
- 9.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии возлагается на Работодателя.
- 9.5. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, возникающих в трудовом процессе, если Работник самостоятельно или с участием Профкома не урегулировал разногласия с Работодателем.
- 9.6. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора, порядок принятия решения комиссией, исполнение решений комиссии по трудовым спорам и обжалование решений комиссии осуществляется в соответствии со статьями 387 - 390 ТК РФ.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 10.1. Настоящий КД составлен в трех, имеющих равную юридическую силу экземплярах, вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Если до истечения установленного срока действия КД ни одна из Сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то действие КД продлевается на следующие три года (ст. 43 ТК РФ).
- 10.2. Изменение и дополнение КД производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, за исключением Приложений, внесение изменений и дополнений в которые осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 10.3. КД в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации КД соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом

представителям Сторон, подписавшим КД. Условия КД, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

- 10.4. Контроль над выполнением настоящего КД осуществляется Сторонами. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## **11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

- Положение об оплате труда работников ИАП РАН;
- Правила внутреннего трудового распорядка ИАП РАН.