

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор  
государственного  
учреждения науки  
им. И.П. Павлова  
Российской академии  
наук

Федерального  
бюджетного  
Института физиологии  
им. И.П. Павлова  
Российской академии  
наук

  
\_\_\_\_\_  
Н.А. Дюжикова  
«31» октября 2023 года  
М.П. 

**ОТ РАБОТНИКОВ**

Председатель профкома общественной  
организации Первичная профсоюзная  
организация работников федерального  
государственного бюджетного учреждения  
науки Института физиологии им. И.П.  
Павлова Российской академии наук

  
\_\_\_\_\_  
Е.И. Тюлькова

«31» октября 2023 года

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки**  
**Институт физиологии им. И.П. Павлова**  
**Российской академии наук**

на период с «31» октября 2023 г.  
по «31» октября 2026 г.

**1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

1.1. Настоящий коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук (сокращенное наименование - ИФ РАН) на 2023-2026 годы (далее - Коллективный договор, КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ИФ РАН и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации. КД заключен на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 10-ФЗ), Устава ИФ РАН.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук, именуемое далее «Работодатель», в лице директора ИФ РАН Дюжиковой Натальи Алековны, действующего на основании Устава, и работники ИФ РАН, именуемые далее – Работники, в лице представителя Тюльковой Екатерины Иосифовны – председателя профкома общественной организации Первичная профсоюзная организация работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук

действующего на основании решения общего собрания Работников, оформленного протоколом № 1 от 20.07.2023 г.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения качества трудовой жизни Работников, создания благоприятного климата в коллективе;
- практической реализации принципов партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. 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.

1.5. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников и обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Контроль за выполнением КД на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению Коллективного договора.

1.9. В соответствии со ст. 43 ТК РФ настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ИФ РАН, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем ИФ РАН.

1.10. Работодатель обязуется опубликовать настоящий КД на сайте ИФ РАН, довести его до сведения всех работников ИФ РАН. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего КД под роспись.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. В настоящем КД также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

## **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными ФЗ;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным КД;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными ФЗ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ИФ РАН в предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ и КД формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении КД, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными ФЗ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными ФЗ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ФЗ;
- работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

### **3.2. Работники обязаны:**

- исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, производственной инструкцией (при наличии);
- добросовестно подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, формы и методы работы;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ИФ РАН (далее - Правила внутреннего трудового распорядка);
- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя, не противоречащие трудовому законодательству;
- соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда;
- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося

у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств Работодателя;
- выполнять требования локальных нормативных актов ИФ РАН;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- при исполнении своих трудовых обязанностей по трудовому договору в соответствии с антикоррупционной политикой не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей;
- незамедлительно уведомить Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если Работнику станет известно, что от имени Работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений;
- не передавать третьим лицам информацию о результатах интеллектуальной деятельности, получаемых в ИФ РАН и не опубликованных в открытых источниках.

### **3.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными ФЗ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными ФЗ;
- принимать локальные нормативные акты;
- временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии,

несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, 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 локальными нормативными актами

#### 3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашений между Работниками и Работодателем, а также для контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, КД, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении ИФ РАН в предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ и КД формах;
- создавать условия структурным подразделениям для нормальной трудовой деятельности;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, ФЗ и иными нормативными актами;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.5. Порядок хранения и использования персональных данных Работников устанавливается Положением о защите персональных данных сотрудников ИФ РАН с соблюдением требований ТК РФ и иных ФЗ. Лица, виновные в нарушении норм,

регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.

3.6. Локальные нормативные акты ИФ РАН, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим КД. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы Работников ИФ РАН в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ и нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрабатываются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ.

#### 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения в ИФ РАН - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.2. При приеме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника с настоящим КД, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника ИФ РАН (ТК РФ, ст.68).

4.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора и приказом работодателя на неопределенный срок или, в случаях предусмотренных ТК РФ - на определенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

4.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2. ТК РФ.

4.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей - не более 6-и месяцев, если иное не установлено ФЗ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его

об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, КД, соглашений, локальных актов.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Оплата труда работников в ИФ РАН производится на основе Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт физиологии им. И.П. Павлова Российской академии наук (далее – Положение об оплате труда).

Положение об оплате труда является отдельным локальным нормативным актом ИФ РАН, который утверждается директором ИФ РАН с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Источник финансирования заработной платы формируется из финансового обеспечения Института (за счет средств, выделенных на выполнение государственного задания и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, других поступлений).

5.2. Оплата труда Работников включает в себя должностные оклады, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера (ТК РФ, ст. 144).

Работникам, занимающим должности научных сотрудников и имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) в размер должностного оклада включается надбавка за ученую степень.

5.3. Гарантированным размером оплаты труда Работника является должностной оклад, установленный в соответствии со штатным расписанием, действующим на момент заключения трудового договора. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказами директора ИФ РАН в соответствии с Положением об оплате труда.

5.4. 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. Индексация заработной платы производится 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 может считаться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.5. Оплата труда Работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству, производится пропорционально отработанному ими времени или объема выполненной работы. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.6. Оплата труда Работников, занятых выполнением отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. Перечень должностей Работников, по которым устанавливается суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам следующие компенсационные выплаты:

– за работу в условиях труда, признанных в соответствии со специальной оценкой условий труда вредными и(или) опасными, - не менее 4% от должностного оклада.

5.8. Научным сотрудникам ИФ РАН устанавливаются рейтинговые стимулирующие надбавки (РСН) к должностным окладам, которые рассчитываются на основании показателей работы научного сотрудника за предыдущие два года и распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности научных сотрудников.

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Оплата труда Работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. По итогам проведения специальной оценки условий труда размер оплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается штатным расписанием. Руководствуясь статьей 147 ТК РФ, приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2021 г. № 70, работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается повышающий коэффициент с обеспечением дифференциации в зависимости от степени условий труда в следующих размерах:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), не менее 4 процентов от установленного оклада);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), не менее 8 процентов от установленного оклада;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), не менее 12 процентов от установленного тарифной ставки(оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.11. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам ИФ РАН производить в повышенном размере.

Размер доплат составляет:

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (за день или час работы), рассчитанной от оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренных Положением об оплате труда;
- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой ставки (за день или час работы), рассчитанной от оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренных Положением об оплате труда.

В случае предоставления работнику, отработавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере дневной или часовой ставки (за день или час работы), рассчитанной от оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренных Положением об оплате труда, а день отдыха оплате не подлежит. Предоставленный день отдыха исключается из нормы



рабочего времени, а заработная плата выплачивается полностью. Действие этого пункта не зависит в каком месяце работник берет день отдыха. Работник, работавший в выходной или нерабочий праздничный день, изъявивший желание получить другой день отдыха, должен использовать другой выходной день в течение года, когда он привлекался к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и(или) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у Работодателя, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

5.12. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

5.13. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.14. Стороны договорились, что надбавки из средств бюджетного финансирования устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.15. Работодатель обязуется:

- выплату заработной платы проводить два раза в месяц: по 9-м и 24-м числам. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- производить оплату работы по сменному графику согласно отработанным часам;

- при выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок.

5.16. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и(или) иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.17. Средняя заработная плата для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007, за последние 12 календарных месяцев. Источником выплаты отпускных и компенсаций за неиспользованные отпуска являются те источники финансирования, из которых была начислена заработная плата.

5.18. Заработная плата в период командировки Работника рассчитывается в соответствии с Положением о служебных командировках, утверждаемом Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ.

5.19. Выплату заработной платы Работникам осуществлять посредством перечисления на платежные карты национальной платежной системы РФ либо путем выплаты через кассу ИФ РАН. Определение способа выплаты заработной платы согласовывается индивидуально с каждым Работником.

5.20. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе за первую половину месяца) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, с учетом положений ст. 142 ТК РФ.

5.21. При изменении системы оплаты труда Работников ИФ РАН заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее, при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны пришли к соглашению, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ТК РФ, ст. 180). Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

6.4. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными ФЗ, КД, соглашением.

6.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

6.6. При увольнении Работника в связи с ликвидацией Работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за Работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2-х месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение

четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ), а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

7.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (ст. 91 ТК РФ). При этом норма рабочего времени на определенный период исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов, в предпраздничные дни — 7 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней;
- при сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени.

Отдельным Работникам при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым Работники по согласованию с Работодателем могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ), перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ненормированный рабочий день устанавливается работнику только по основной занимаемой должности.

7.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

7.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по представлению руководителя подразделения, с письменного согласия Работников по приказу Работодателя (ст. 113 ТК РФ).

7.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час без последующей отработки.

7.6. По соглашению между работниками и работодателем в соответствии с законодательством (ТК РФ, ст. 93) неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

## 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены

8.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами (ТК РФ, ст. 115).

8.3. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 48 рабочих дня, кандидатам наук – 36 рабочих дней в соответствии с постановлением Правительства от 12.08.1994 г. № 949.

8.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ТК РФ, ст. 122).

8.5. Дополнительно к основному отпуску работникам организации ежегодно предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

8.6. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в ст. 128 ТК РФ.

8.7. 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, но не более 14 календарных дней в год. Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом (распоряжением).

8.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 16 лет, по их желанию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

8.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
- работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

8.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов,

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

8.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст. 125 ТК РФ). Отзыв Работника Работодателем из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, 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 перенесена на другой срок. 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.

8.12. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

## 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В этих целях Стороны:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию Работников о результатах указанных проверок;
- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового Положения и условия для его функционирования;
- создают условия для работы комиссии, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

9.2. Условия Трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В Трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными или опасными условиями труда.

9.3. Организация работы по охране труда проводится Работодателем согласно разделу X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) с учетом численности Работников ИФ РАН и специфики деятельности ИФ РАН;
- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с нормами бесплатной выдачи Работникам ИФ РАН средств индивидуальной защиты (СИЗ), разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, предусмотренных законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров

Работники, уклоняющиеся от прохождения обязательных медицинских осмотров, не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей;

- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников ИФ РАН, включая директора, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

- предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами ИФ РАН,

- социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- формирование комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ИФ РАН (ТК РФ);

- разработку, локальных нормативных актов, направленных на обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда с учетом мнения представительного органа Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представительного органа Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ;

- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности ИФ РАН, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных ТК РФ;

- создание необходимых условий для работы ответственных по охране труда, обеспечивает их нормативными и справочными материалами по охране труда;

- проведение совместно с профсоюзными органами ежегодных смотров-конкурсов на лучшего уполномоченного по охране труда;

9.5. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание Работодателя.

9.6. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области безопасности труда, состоянием условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют ответственные по охране труда в подразделениях (общественные инспектора), представители профсоюзных организаций в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

9.7. Работодатель по каждому несчастному случаю или аварии на производстве создает комиссию с участием представителя профоргана для расследования обстоятельств и причин несчастного случая (аварии), разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

9.8. Права работника на информацию по охране труда и возмещению утраты здоровья:

- работодатель информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, о применяемых должностных инструкциях, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна предоставляться по просьбе работника в процессе его труда;

- работодатель ежегодно проводит анализ данных по причинам нетрудоспособности и травматизма, с принятием мер по их снижению.

9.9. Работодатель осуществляет перевод работника на другую работу при обнаружении у него признаков профессионального или производственного обусловленного заболевания на основании медицинского заключения в установленном порядке.

9.10. Работодатель:

- обеспечивает разработку и выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период (ТК РФ);
- обеспечивает для сотрудников, работающих в холодных помещениях или на открытом воздухе, специальное помещение для обогрева и отдыха;
- по мере необходимости производит обработку помещений средствами против тараканов и крыс, проводит проверку системы вентиляции в подразделениях.

9.11. Профсоюзные организации:

- принимают участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- принимают участие или выступают с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;
- обеспечивают обязательное участие в случаях и порядке, установленных ТК РФ, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов ИФ РАН;
- силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда проводит постоянный контроль: а) за соблюдением Работодателем надлежащего технического оборудования рабочих мест; б) за соблюдением Работниками требований охраны труда; в) за сверхурочными работами и работой в выходные дни.

9.12. По результатам ежегодной проверки соблюдения требований по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации и Работодателем утверждается перечень основных мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний на производстве.

9.13. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, требования пожарной безопасности.

## **10. МЕРОПРИЯТИЯ ПО УСПЕШНОМУ ВЫПОЛНЕНИЮ НАУЧНЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ИНСТИТУТА ПЛАНОВ НИР**

10.1. Работодатель обязуется:

- своевременно обеспечивать подразделения поступающей в ИФ РАН информацией о научных программах и конкурсах;
- обеспечить своевременное доведение до всех научных работников нормативных документов и распоряжений вышестоящих органов, связанных с выполнением научными подразделениями ИФ РАН планов НИР; проводить по предложению Совета конкурсы молодежи, конференции молодых ученых;

– содействовать наиболее полному раскрытию научного потенциала, развитию творческих возможностей научных сотрудников всех подразделений ИФ РАН (лаборатория, сектор, группа).

## **11. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

11.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **12. ОСНОВЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

12.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставами профсоюзных организаций и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, Уставом ИФ РАН, настоящим КД.

12.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзных организаций, реализации законных прав Работников и их представителей.

Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель знакомит с перечнем действующих в ИФ РАН профсоюзных организаций, сведения о которых имеются у Работодателя, КД, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзными организациями.

12.3. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации ИФ РАН Работодатель предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

12.4. Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего КД представительный орган работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ, вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы.

12.5. Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников и(или) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях и порядке, установленных ТК РФ, по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам. Учет мнения представительного органа Работников и(или) выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется Работодателем с учетом положений ст. 31 и ст. 372 ТК РФ. Работодатель проводит консультации с представительным органом Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ по вопросам принятия в ИФ РАН локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, представительному органу Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ.

12.6. Представительный орган Работников вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в 30-дневный срок рассматривать по существу предложения и сообщать мотивированные решения.

12.7. Уполномоченные лица представительного органа Работников в случаях и порядке, установленных ТК РФ включаются в комиссии: по аттестации Работников; по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда.

12.8. Работодатель предоставляет первичным профсоюзным организациям право проведения собраний членов первичной профсоюзной организации ИФ РАН в рабочее



время по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности ИФ РАН. Работодатель выделяет для этой цели помещение в ИФ РАН (зал) в согласованные с первичной профсоюзной организацией сроки.

12.9. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих Работников, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. В целях обеспечения культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительной работы Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации в согласовании с собственником имущества возможности получения в безвозмездное пользование здания детского сада, расположенного по адресу: Ленинградская обл., Всеволожский район, с. Павлово, ул. Быкова, дом 1, лит.Д1, площадью 236,7 квадратных метра (№ 078НО287-46 согласно Свидетельству о внесении в Реестр федерального имущества от 01.03.2000 г.).

12.10. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.11. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, представители первичной профсоюзной организации ИФ РАН в комиссиях, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.), на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

12.12. Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организации, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников с лицевого счета Работодателя на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном Уставом профсоюзной организации, КД, соглашением. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

12.13. В случае возникновения необходимости Работодатель проводит встречи с трудовым коллективом и профсоюзными организациями для обсуждения и своевременного решения наиболее важных производственных вопросов.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключается сроком на три года.

13.2. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников ИФ РАН и обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

13.3. По инициативе любой из сторон настоящего Коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых обязательств.

13.4. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен Работодателем до каждого из работников и всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

13.5. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в семидневный срок со дня его подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течении срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению коллективного договора.

13.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.9. В соответствии со ст. 43 ТК РФ настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ИФ РАН, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем ИФ РАН.

13.10. Стороны обязуются в течении 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

#### ПОДПИСИ СТОРОН:

##### ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор  
государственного  
учреждения науки  
им. И.П. Павлова  
наук  
Федерального  
бюджетного  
Института физиологии  
Российской академии  
наук

  
\_\_\_\_\_ Н.А. Дюзикова

«31» сентября 2023 года

М.П.



##### ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома  
общественной  
организации Первичная  
профсоюзная  
организация работников  
федерального  
государственного  
бюджетного учреждения  
науки Института физиологии  
им. И.П. Павлова  
Российской академии наук

  
\_\_\_\_\_ Е.И. Тюлькова

«31» сентября 2023 года

М.П.