



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
БИБЛИОТЕКА ПО ЕСТЕСТВЕННЫМ НАУКАМ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(БЕН РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

27 августа 2022 г. – 26 августа 2025 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «26» августа 2022 г.
(протокол № 2 от 26.08.2022)

От работодателя:

Директор БЕН РАН,

О.Н. Шорин

«27» августа 2022 г.

М.П.



От работников:

Председатель Профкома БЕН РАН

Е.Н. Бочарова

«27» августа 2022 г.



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 529 от 02.09.2022 г.

Москва, 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Библиотека по естественным наукам Российской академии наук (БЕН РАН) (далее – «организация»), заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом организации.

Настоящий Коллективный договор разработан с учетом положений действующего Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – ФГБУН Библиотека по естественным наукам Российской академии наук (БЕН РАН), в лице директора О.Н. Шорина, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представительного органа, созданного на общем собрании работников 26.08.2022 г., именуемый далее «Профком», в лице председателя Профсоюзного комитета БЕН РАН Е.Н. Бочаровой.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.3.1. создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

1.3.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение *Работников* по сравнению с действующим законодательством;

1.3.3. повышения уровня жизни *Работников* и членов их семей;

1.3.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.3.5. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности *Работодатель* и *Профком* выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Коллективный договор утверждается Общим собранием *Работников* организации.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех *Работников* организации, вне зависимости от их должности, членства

в профсоюзе, длительности трудовых отношений с *Работодателем*, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу с 27 августа 2022 г.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трёх лет.

1.8. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором для его заключения.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При ликвидации организации Коллективный договор действует в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.10.1. *Работодатель* обязуется:

1.10.1.1. соблюдать законы и иные действующие нормативные правовые акты, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, локальные нормативные акты, соглашения, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

1.10.1.2. содействовать развитию перспективных направлений науки посредством поддержки, активно работающих структурных подразделений;

1.10.1.3. предоставлять *Работникам* работу, обусловленную трудовым договором;

1.10.1.4. обеспечивать *Работникам* равную оплату за труд равной ценности;

1.10.1.5. выплачивать в полном размере причитающуюся *Работникам* заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором и в объёме бюджетного финансирования;

1.10.1.6. осуществлять обязательное социальное страхование *Работников* в формах и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

1.10.1.7. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

1.10.1.8. возмещать вред, причиненный *Работникам* в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые определяется законодательством

4

Российской Федерации. Компенсация морального вреда может быть возмещена *Работнику* через суд в установленном законом порядке;

1.10.1.9. не препятствовать *Работникам* в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. *Работник* может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за *Работником* сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также средняя заработная плата;

1.10.1.10. обеспечивать *Работников* оборудованием, инструментами, расходными материалами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Обеспечение *Работников* материально-техническими ценностями, а также возмещение им расходов в случае самостоятельного приобретения материально-технических ценностей осуществляется централизованно на основании заявок, поданных в соответствующее подразделение организации в порядке и сроки, установленные *Работодателем*;

1.10.1.11. обеспечивать бытовые нужды *Работников*, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;

1.10.1.12. возмещать транспортные расходы на служебные поездки в Центральную библиотеку *Работникам* структурных подразделений организации, расположенных на территории Московской области;

1.10.1.13. создавать условия для профессионального и личностного роста *Работников*, усиления мотивации производительного труда;

1.10.1.14. согласовывать с *Профкомом* локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность организации в части, касающейся условий и оплаты труда *Работников*;

1.10.1.15. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

1.10.2. *Работники* обязуются:

1.10.2.1. в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

1.10.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

1.10.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

1.10.2.4. выполнять установленные нормы труда;

1.10.2.5. повышать эффективность и качество работы;

1.10.2.6. бережно относиться к имуществу *Работодателя* и других *Работников*;

1.10.2.7. незамедлительно сообщить *Работодателю* либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества *Работодателя*;

1.10.2.8. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.10.3. *Профком*, как представитель *Работников*, обязуется:

1.10.3.1. ориентировать *Работников* на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда и соблюдение внутреннего трудового распорядка;

1.10.3.2. способствовать росту квалификации *Работников*;

1.10.3.3. добиваться улучшения условий труда *Работников*;

1.10.3.4. контролировать соблюдение *Работодателем и Работниками* законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

1.10.3.5. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

1.10.3.6. в период действия коллективного договора, при условии выполнения *Работодателем* его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые *Профкомом* предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на *Работодателя*.

1.11. *Работодатель и Работники* обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов организации.

1.12. Принимаемые *Работодателем* локальные нормативные акты и заключаемые с *Работниками* трудовые договоры не должны ухудшать положение *Работников* по сравнению с предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, действующими в отношении организации соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор - соглашение между *Работодателем* и *Работником*, в соответствии с которым *Работодатель* обязуется предоставить *Работнику* работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать *Работнику* заработную плату, а *Работник* обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под

управлением и контролем *Работодателя*, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у *Работодателя*.

2.2. До подписания трудового договора *Работодатель* обязан ознакомить *Работника* под подпись с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1*), Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников БЕН РАН (*Приложение 2*), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью *Работника*, Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключён как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

2.4.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего *Работника*, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (абз. 1 ч.1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ (абз. 2 ч.1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.3. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности *Работодателя* (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (абз. 5 ч.1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.4. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абз. 7 ч.1 ст. 59 ТК РФ);

2.4.5. для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки (абз. 8 ч.1 ст. 59 ТК РФ).

2.5. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

2.5.1. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (абз. 2 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

2.5.2. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения

7

последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (абз. 4 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

2.5.3. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организации (абз. 7 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

2.5.4. с лицами, получающими образование по очной форме обучения (абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

2.5.5. с лицами, поступающими на работу по совместительству (абз. 10 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

2.5.6. в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

2.6. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия *Работник* должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего *Работника*.

2.7. Прием на работу на должности научных сотрудников производится по конкурсу в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами организации.

2.8. В условия трудового договора с целью проверки соответствия *Работника* поручаемой работе может быть включено условие об испытании. Условие об испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что *Работник* принят без испытания.

2.9. *Работодатель* и *Работники* обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. *Работодатель* не вправе требовать от *Работников* выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия *Работника*, за исключением следующих случаев:

2.9.1. в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ);

2.9.2. в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего *Работника*, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего *Работника* вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в пункте 2.9.1 Коллективного договора. При

этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

2.10. *Работодатель* создает *Работникам*, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда посредством установления гибкого графика работы и предоставления учебных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.11. С целью привлечения в организацию молодых специалистов *Работодатель* предоставляет статус молодого специалиста в соответствии действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами организации.

2.12. Каждому *Работнику*, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень согласно документам, выданным учебным заведением, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в организации вакансий.

2.13. При возникновении трудового спора его разрешение передается на рассмотрение в комиссию по рассмотрению трудовых споров по письменному заявлению одного из участников спора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в организации. (*Приложение 1*).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Привлечение *Работодателем Работника* к сверхурочной работе, то есть работы, выполняемой *Работником* по инициативе *Работодателя* за пределами установленной для *Работника* продолжительности рабочего времени, допускается с письменного согласия *Работника* и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Привлечение *Работодателем Работника* к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

3.4.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для *Работника* продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества *Работодателя* (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у *Работодателя*, если *Работодатель* несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей (п. 1 ч. 2 ст. 99 ТК РФ);

3.4.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа *Работников* (п. 2 ч. 2 ст. 99 ТК РФ);

3.4.3. для продолжения работы при неявке сменяющего *Работника*, если работа не допускает перерыва, при этом, *Работодатель* обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим *Работником* (п. 3 ч. 2 ст. 99 ТК РФ).

3.5. Привлечение *Работодателем Работника* к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

3.5.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия (п. 1 ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

3.5.2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи (п. 2 ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

3.5.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (п. 3 ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

3.6. Привлечение *Работников* к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение *Работников* к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

3.6.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия (п. 1 ч. 3 ст. 113 ТК РФ);

3.6.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества *Работодателя*, государственного или муниципального имущества (п. 2 ч. 3 ст. 113 ТК РФ);

3.6.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (п. 3 ч. 3 ст. 113 ТК РФ).

3.7. По соглашению между *Работодателем* и *Работником* *Работнику* как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время, то есть неполный рабочий день (смена) и/или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.8. *Работодатель* обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для *Работника* срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями *Работника* с учетом условий работы.

3.9. Направление *Работников* в командировки осуществляется приказом директора по представлению руководителя подразделения.

3.10. В случае отклонения санитарно-гигиенических условий в рабочих помещениях организации от установленных норм, по указанию *Работодателя* продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с рекомендациями Главного государственного санитарного врача РФ.

3.11. *Работникам* предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Научным работникам, имеющим учёную степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, кандидатам наук – 42 (сорок два) календарных дня.

3.13. *Работникам* с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Перечень должностей и продолжительность дополнительных отпусков устанавливается локальными нормативными актами.

3.14. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для

ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

3.15. *Работодатель* по письменному заявлению *Работника* предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

3.15.1. для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

3.15.2. для проводов детей в армию – 1 календарный день;

3.15.3. для похорон близкого родственника (супруг(а), родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья и сестры) – 3 календарных дня;

3.15.4. для встречи супруги с новорожденным ребенком из роддома – 1 календарный день;

3.15.5. для регистрации брака – 1 календарный день.

3.16. График отпусков с указанием конкретных дат ежегодно утверждается *Работодателем*, с учётом мнения *Профкома*, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для *Работодателя*, так и для *Работника*.

Вновь принятые *Работники* вносятся в текущий график отпусков не позднее одного месяца с момента их приема на работу.

3.17. По соглашению между *Работником* и *Работодателем* ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска разрешается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, и в связи с производственной необходимостью по ходатайству руководителя подразделения с указанием месяца, на который переносится отпуск.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. *Работодатель* оплачивает труд *Работников* в соответствии с заключенным трудовым договором, Положением об оплате труда работников БЕН РАН (*Приложение 3*), локальными нормативными актами и действующим трудовым законодательством РФ.

Система оплаты труда *Работников* организации устанавливаются в соответствии с:

4.1.1. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, включая Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами;

4.1.2. государственными гарантиями по оплате труда;

4.1.3. перечнями видов выплат компенсационного характера, утвержденным действующим законодательством РФ, установленными на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4.1.4. системами нормирования труда, определяемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников или устанавливаемыми Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и других типовые нормы).

4.2. Выплата стимулирующих надбавок и премий Работникам регулируется действующим трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях в целях повышения эффективности труда Работников организации с учетом уровня квалификации, должностных обязанностей, показателей объема и качества выполняемой работы.

Все стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда Работников:

4.3.1. заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных Работников, подчиненных директору непосредственно - по решению директора;

4.3.2. руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных Работников, подчиненных заместителям директора - по представлению соответствующих заместителей директора;

4.3.3. остальных Работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

4.4. Молодым специалистам устанавливаются дополнительные надбавки в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. производить выплату заработной платы, предусмотренной в

заключенном трудовом договоре не реже, чем каждые полмесяца 7 и 22 числа каждого месяца. В случаях, когда дни выплаты заработной платы приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, выплата заработной платы производится накануне установленных настоящим пунктом дней;

4.5.2. выдавать расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц Работникам в день выдачи заработной платы;

4.5.3. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. 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;

4.5.4. при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении должностей производить доплату к основной зарплате с учётом объёма возложенных обязанностей;

4.5.5. вводить, изменять и пересматривать нормы труда по согласованию с Профкомом не чаще, чем один раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными Работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда;

4.5.6. при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию (возраст, дающий право на страховую пенсию в соответствии с федеральным законодательством) производить единовременную выплату в размере двойного оклада. Выплата производится Работодателем в связи с выходом на пенсию только один раз, при условии увольнения Работника не позднее 3-х месяцев со дня своего рождения.

Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию при расторжении трудового договора с работником, ранее уволившимся по указанному основанию, не предусмотрена.

4.6. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников, трудовым договором.

4.7. При направлении Работников в командировки в другие города РФ и зарубежные страны за счёт средств субсидий суточные (командировочные) расходы выплачиваются в соответствии с нормами, установленными Министерством финансов РФ, постановлениями Правительства РФ и локальными нормативными актами.

При направлении Работников в командировки в другие города РФ и зарубежные страны за счет внебюджетных средств командировочные расходы выплачиваются в размере максимальной суммы, не облагаемой налогом на доходы физических лиц (НДФЛ), установленной на момент командирования Работника, если иное не указано в приказе о командировке.

4.8. При недостаточном финансировании организации перевод всех Работников на неполную рабочую неделю, сокращённый рабочий день или неполную оплату труда осуществляется приказом директора по согласованию с Профкомом и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Время простоя по вине Работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается из расчёта среднего заработка.

4.10. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

5.1. Сторона трудового договора (*Работодатель* или *Работник*), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Материальная ответственность сторон трудовых отношений (*Работодателя* или *Работника*) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

5.2. Материальная ответственность *Работодателя*.

5.2.1. *Работодатель* обязан возместить *Работнику* не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

5.2.1.1. незаконного отстранения *Работника* от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

5.2.1.2. отказа *Работодателя* от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении *Работника* на прежней работе;

5.2.1.3. задержки *Работодателем* выдачи *Работнику* трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения *Работника*.

5.2.2. При нарушении *Работодателем* установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся *Работнику*, *Работодатель* обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. В случае просрочки выплаты заработной платы (в том числе, аванса) на срок более 15 дней, *Работник* имеет право, известив *Работодателя* в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.2.3. *Работодатель*, причинивший ущерб имуществу *Работника*, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в месте нахождения *Работодателя* на день возмещения ущерба.

5.3. Материальная ответственность *Работника*.

5.3.1. *Работник* обязан возместить *Работодателю* причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с *Работника* не подлежат.

5.3.2. *Работник* освобождается от материальной ответственности в случае возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.3.3. За причиненный ущерб *Работник* несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

5.3.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на *Работника* в случаях:

5.3.4.1. когда в соответствии с законодательством Российской Федерации на *Работника* возложена материальная ответственность в полном

размере за ущерб, причиненный *Работодателю* при исполнении *Работником* трудовых обязанностей;

5.3.4.2. недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

5.3.4.3. умышленного причинения ущерба;

5.3.4.4. причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5.3.4.5. причинения ущерба в результате преступных действий *Работника*, установленных приговором суда;

5.3.4.6. причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

5.3.4.7. разглашения сведений, составляющих охраняемую законом государственную, служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5.3.4.8. причинения ущерба не при исполнении *Работником* трудовых обязанностей.

5.5. Размер ущерба, причиненного *Работодателю* при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются *Работодателем* предварительно с участием *Профкома*.

6.2. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

6.3. *Работодатель* обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять *Профкому* проекты приказов о сокращении штата *Работников*, планы-графики высвобождения *Работников* с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и *Работников*, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух *Работников* из одной семьи.

6.5. При сокращении численности или штата *Работников* преимущественное право на оставление на работе предоставляется *Работникам* с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном

содержании *Работника* или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; *Работникам*, получившим в период работы у данного *Работодателя* трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; *Работникам*, повышающим свою квалификацию по направлению *Работодателя* без отрыва от работы.

6.6. *Профком* обязуется обеспечивать правовую защиту *Работников*, подлежащих сокращению с привлечением юристов Московской региональной организации Всероссийского профсоюза работников Российской академии наук, Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов.

6.7. *Работникам*, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата *Работники* предупреждаются *Работодателем* персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. *Работодатель*, с письменного согласия *Работника*, имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в части 2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка *Работника*, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.9. Перевод *Работника* по его инициативе из подразделения в подразделение осуществляется по согласованию с руководителями соответствующих подразделений, с разрешения директора организации. В случае несогласия какой-либо стороны этот вопрос решается директором организации по заявлению *Работника*.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. *Работодатель* обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. *Работодатель* обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель перед началом производства работ (оказания услуг) согласовывает с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

7.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на три рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего *руководителя* о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.7. *Работодатель* в соответствии законодательством Российской Федерации обеспечивает реализацию мероприятий по выполнению требований федерального законодательства в области пожарной безопасности, а именно:

7.7.1. обеспечивает техническое обслуживание, планово-предупредительный ремонт систем автоматической противопожарной защиты, проверку и перезарядку первичных средств пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями по пожарной безопасности;

7.7.2. разрабатывает организационно-технические мероприятия в области пожарной безопасности, планы по эвакуации людей в случае пожара, инструкции о мерах пожарной безопасности на объектах (помещениях), в подразделениях организации;

7.7.3. организует проведение не реже одного раза в полугодие практических тренировок по отработке планов по эвакуации людей из зданий в случае пожара.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. *Работодатель* обязуется оказывать материальную помощь *Работникам*: в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители) в рамках имеющихся финансовых средств;

- в связи с длительной болезнью *Работника* индивидуально в рамках имеющихся финансовых средств;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – в рамках имеющихся финансовых средств и по ходатайству *Профкома*.

8.2. *Работодатель* обязуется ежегодно в рамках имеющихся финансовых средств осуществлять поздравление юбиляров в торжественной обстановке. Поздравление юбиляров осуществляется к Общероссийскому Дню библиотек (27 мая) или к Новому году.

Работодатель обязуется производить выплаты премий *Работникам* по достижении юбилейных дат 50, 60, 70 и далее каждые пять лет: *Работникам*, проработавшим в организации не менее года - в размере одного оклада. Выплаты премий единовременного характера оформляются приказом директора организации.

8.3. *Работники*, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за счёт *Работодателя*, вне зависимости от их членства в профсоюзной организации, один раз в год, при наличии финансовых средств.

8.4. *Профком*:

8.4.1. обеспечивает детей *Работников* – членов профсоюза билетами на новогодние представления бесплатно;

8.4.2. помогает *Работникам* организации в приобретении путёвок в пансионаты и санатории, подведомственные Министерству науки и высшего

образования РФ.

9. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

9.1. Для поощрения *Работников*, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие успехи в труде, *Работодатель* в соответствии с принятыми локальными нормативными актами, применяет следующие виды поощрения: объявление благодарности, премирование, награждение грамотами и др.

9.2. Поощрения объявляются в приказе *Работодателя* и доводятся до сведения всех *Работников*. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. *Работодатель* и *Профком* строят свои взаимоотношения, руководствуясь нормами Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующего законодательства Российской Федерации, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования РФ, настоящего Коллективного договора.

10.2. *Профком* организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. *Профком* представляет коллективные права и интересы *Работников* вне зависимости от их членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза и полномочиями, делегированными не являющимися членами профсоюза *Работниками* в соответствии с статьей 30 ТК РФ.

10.3. Увольнение *Работников*, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата *Работников* организации (п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ); несоответствия *Работника* занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч.1 ст.81 ТК РФ); по причине неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей имеющим дисциплинарное взыскание *Работником* (п. 5 ч.1 ст.81 ТК РФ) осуществляется с учётом мотивированного мнения *Профкома* в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей, заместителей руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.4. *Работодатель* содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав *Работников* и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, а также других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу *Работников* *Работодатель* информирует о наличии Профсоюзной организации.

10.5. *Работодатель* предоставляет *Профкому* по предварительной договоренности помещение в здании организации, находящееся по адресу: г. Москва, ул. Знаменка, 11/11 для проведения профсоюзных собраний.

10.6. *Работодатель* предоставляет *Профкому* по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим вопросам социально-экономической поддержки *Работников*.

10.7. *Работодатель* ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт *Профсоюза* членские профсоюзные взносы из заработной платы *Работников* на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом Всероссийского профсоюза работников РАН.

10.8. *Работодатель* бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюзной организации.

10.9. *Работодатель* информирует *Профком* по вопросам, имеющим отношение к настоящему Коллективному договору.

10.10. *Профком* не позднее пяти рабочих дней с момента получения от *Работодателя* проекта локального нормативного акта, подлежащего согласованию с профсоюзной организацией в силу требований действующего законодательства Российской Федерации, направляет *Работодателю* мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение *Профкома* не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, *Работодатель* может согласиться с ними, либо обязан в течение трёх рабочих дней провести дополнительные консультации с *Профкомом* с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.11. *Профком* вправе вносить *Работодателю* предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. *Работодатель* обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения *Профсоюза* и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.12. Представители *Профкома* включаются в комиссии, создаваемые в организации, если вопросы, рассматриваемые такими комиссиями, требуют согласования с профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами организации.

10.13. Через средства информации, имеющиеся в организации (сайт организации, стенды на 1 этаже здания по адресу: г. Москва, ул. Знаменка, д.11/11, электронная рассылка структурным подразделениям), *Профком* вправе информировать *Работников* о своей деятельности, излагать позицию и решения *Профкома*, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.14. Членам *Профкома*, не освобождённым от основной работы, представителям профсоюзной организации в комиссиях и органах Всероссийского профсоюза работников РАН, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт *Работодателя* для выполнения общественных обязанностей:

10.14.1. председателю *Профкома* – не более 2 дней в месяц;

10.14.2. казначею *Профкома* – не более 2 дней в месяц;

10.14.3. членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям - не более 1 дня в месяц.

10.15. Члены *Профкома*, представители в комиссиях организации, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт *Работодателя* для участия в деятельности комиссий.

10.16. В случае возникновения финансовых затруднений для осуществления уставной деятельности организации на совместном заседании Дирекции и *Профкома* рассматриваются и утверждаются директором меры по их преодолению.

10.17. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов конференций и съездов, созываемых профсоюзом, а так же на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением средней заработной платы за счёт *Работодателя*.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор подготовлен комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора, созданной в соответствии с действующим Положением о комиссии, утвержденном приказом директора №74 от 28.12.2018 года.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора сохраняет

свои полномочия в течение срока действия настоящего Коллективного договора.

11.2. *Работодатель* обеспечивает размещение на сайте организации Коллективного договора в течение 7 рабочих дней с момента его подписания сторонами.

11.3. Коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему в течение семи рабочих дней со дня подписания направляются *Работодателем* на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы *Работников* организации, проводят взаимные консультации.

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

11.6. Контроль выполнения обязательств Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, уполномоченными государственными органами РФ.

11.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

11.8. *Работодатель* и *Работники* несут ответственность за неисполнение Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.10. Продолжительность переговоров по заключению нового Коллективного договора не должна превышать трёх месяцев.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников БЕН РАН
3. Положение об оплате труда работников БЕН РАН