

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателями
Федерального государственного бюджетного
научно-исследовательского учреждения
«РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ИСТОРИИ ИСКУССТВ» (РИИИ)
МИНИСТЕРСТВА КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2018 — 2021 годы

Подписан

09 июня 2018 года

От Работодателя

Исполняющий обязанности директора
Казин А.Л.



От Работников

Председатель первичной профсоюзной
организации РИИИ Кумукова Д.Д.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" <u>18</u> " <u>июня</u> 20 <u>18</u> г.
рег. № <u>13047/18-ЛД</u>
Подпись <u>[Signature]</u>

Санкт-Петербург

2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками РИИИ и заключенным в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Устава РИИИ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются Федеральное бюджетное государственное научно-исследовательское учреждение «Российский институт истории искусств» Министерства культуры Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники Федерального государственного бюджетного научно-исследовательского учреждения «Российский институт истории искусств» Министерства культуры Российской Федерации в лице председателя первичной профсоюзной организации Кумуковой Д.Д., именуемые в дальнейшем «Работники». В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают как равноправные и деловые партнеры.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников Института, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся и конкретизируются основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от их принадлежности к профсоюзу, должности, длительности трудовых отношений с РИИИ, характера выполняемой работы.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальность обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Ни реорганизация, ни смена руководства, ни изменение названия учреждения не прекращают автоматически действие Коллективного договора. Коллективный договор сохраняет свою силу в случае проведения реорганизации учреждения - на весь период реорганизации; при ликвидации — на весь период проведения этой процедуры.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом.

Стороны Коллективного Договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный Договор в рабочем порядке.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить действующему законодательству и положениям настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.10. Локальные нормативные акты, ухудшающие положения Работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором не подлежат применению.

1.11. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.12. Работники предоставляют профкому либо оставляют за собой право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и положений, не ущемляющих прав работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что социально-трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный, так и на определенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

2.4. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случае, предусмотренном в законодательстве.

2.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки и переподготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего, высшего, профессионального, послевузовского и дополнительного образования, имеющих государственную аккредитацию, благоприятные условия труда, гарантируемые ст. 173—177 ТК РФ.

2.8. Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно документам образовательного учреждения обеспечивается приоритет в переводе на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада и/или иных выплат при наличии вакансий и организационных возможностей.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителей первичной профсоюзной организации.

2.10. Стороны договорились, что высвобождение признается массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.11. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации пользуются:

- лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- лица, проработавшие в РИИИ более 15 лет;
- одинокие матери и вдовы, имеющие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- лица, имеющие на иждивении трех и более детей.

2.12. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора установлены трудовым законодательством РФ.

2.13. При сокращении численности или штата по инициативе администрации увольнение одновременно двух Работников из одной семьи не допускается.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников РИИИ регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, Правилами внутреннего распорядка РИИИ, а также может регулироваться Положениями об отделах РИИИ.

3.2. При регулировании рабочего времени в РИИИ стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В целях повышения эффективности и результативности научной работы для научных сотрудников устанавливается режим гибкого рабочего времени, при котором суммированный учет рабочего времени осуществляется с учетным периодом один месяц.

3.4. Для научных сотрудников обязательным временем пребывания в РИИИ являются понедельник и среда с 11:00 до 16:00, а также участие во всех профильных общеинститутских или секторальных мероприятиях независимо от времени их проведения.

3.5. Исходя из должностных обязанностей и конкретных плановых и внеплановых заданий, предусматривается возможность проведения части рабочего времени в архивах, театрах, музыкальных учреждениях, музеях, на выставках, в библиотеках и других учреждениях, дающих непосредственные материалы для исследовательской деятельности сотрудников.

3.6. Сотрудникам Администрации РИИИ устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 (Три) дня.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, перечисленных в статье 92 ТК РФ, без уменьшения размера оплаты труда.

3.8. По соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.11. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.12. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается (статья 95 ТК РФ) на один час.

3.13. Рабочий день 31 декабря завершается в 14 часов 30 минут.

3.14. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Отпуска предоставляются преимущественно в летний период (май-сентябрь).

3.15. Работодатель обязуется до 15 декабря текущего года довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков на следующий год.

3.16. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей длительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.17. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель (14 календарных дней).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется научным сотрудникам, имеющим ученую степень:

— доктора наук – 56 календарных дней,

— кандидата наук – 42 календарных дня.

3.19. Сотрудники Института с разрешения директора имеют право на отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года для ведения научно-исследовательской и педагогической работы в порядке научного обмена и стажировок как в РФ, так и в других странах, при предоставлении ими соответствующих документов от приглашающей стороны.

3.20. Работнику, в соответствии со статьей 128 ТК РФ, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с разрешения работодателя.

3.21. Стороны договорились, что женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый нерабочий день в первый день каждого учебного года.

3.22. Администрация предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с положениями главы 26 Трудового Кодекса РФ.

3.23. Работники, столкнувшиеся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеют право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы до пяти дней:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы;
- для участия в похоронах родных и близких;
- для ликвидации аварии в доме.

3.24. Следующие категории Работников имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. С 1 декабря 2008 года введена новая система оплаты труда, предусмотренная постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583.

Указанная система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, производится в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда.

4.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем и в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. В соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда в РИИИ работникам устанавливаются надбавки за квалификацию и наличие ученой степени.

4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь период обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. Все время, затрачиваемое работником на прохождение периодических медицинских осмотров, приравнивается к рабочему времени и подлежит оплате.

4.7. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда в РИИИ.

Работодатель вправе устанавливать работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.9. Премииальные выплаты по итогам работы производятся конкретному работнику за фактически отработанное время в расчетном периоде, включая время нахождения работника в служебной командировке. Расчетным периодом может приниматься месяц, квартал, календарный год.

Премииальные выплаты по итогам работы могут производиться:

- Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) РИИИ, подразделения
 - за качество выполняемых работ
 - Премия за выполнение особо важных и срочных работ.
 - Премия за инициативу, творчество и высокие достижения в работе.
 - Премия к юбилейным датам, начиная с 25 лет работы в Институте, потом каждые – 5 лет,
 - Дни рождения: начиная с 50 лет, потом каждые 5 - лет
 - Иные премии разового характера.

4.10. Возмещение расходов Работника, направляемого в командировку, осуществляется на основании Положения о командировках РИИИ.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников. Ответственность за состояние условий и охраны труда в РИИИ берет на себя работодатель

5.2. Стороны исходят из того, что РИИИ несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.3. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства технической безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.4. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

5.5 Работодатель обязуется обеспечивать систематическое пополнение аптечек первой помощи, а на работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдавать Работникам специальную одежду.

5.6. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм.

Не позднее 3 календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем пострадавшему.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в ПФР, ФСС, ФОМС в размере, определенном законодательством.

6.2. При наличии денежных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в случае смерти сотрудника, для которого работа в Институте являлась основной, Институт участвует в расходах по организации похорон.

6.3. При наличии финансовой возможности Работодатель оказывает материальную помощь Работникам

единовременно:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника;

— при уходе в очередной ежегодный отпуск (при возникновении у сотрудника потребности в медицинском лечении либо для организации благоприятных условий отдыха и восстановления здоровья) тем сотрудникам, для которых работа в Институте является основной

раз в год:

— многодетным семьям — в размере 2 МРОТ;

— родителям детей-инвалидов — в размере 2МРОТ;

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации РИИИ, настоящим Коллективным Договором.

7.2. Профсоюзная организация Российского института истории искусств представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель оказывает содействие в проведении профсоюзных собраний (конференций) два раза в год при условии заблаговременного согласования с ним времени их проведения (не менее чем за десять дней).

7.4. Работодатель на основании личных письменных заявлений работников-членов профсоюза обеспечивает ежемесячное и бесплатное отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление в вышестоящую профсоюзную организацию через бухгалтерию РИИИ, работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.5. В случае необходимости профком вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос не должен превышать одного месяца.

7.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.7. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации прав Работников и их представителей:

- предоставляет членам Профкома и членам комиссий Профкома время для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы, а также время

для краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами (до пяти дней в году);

- вводит в состав комиссий: по реорганизации и ликвидации организации, по аттестации Работников; по расследованию несчастных случаев на производстве; по социальному страхованию.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. В случае возникновения противоречий между положениями настоящего коллективного договора и императивными нормами трудового законодательства применяются нормы трудового законодательства РФ.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.4. Работодатель знакомит с Коллективным Договором всех вновь поступающих Работников непосредственно при приеме на работу до заключения с Работником трудового договора

Председателю Комитета по труду
и занятости населения
Санкт-Петербурга

Д. С. Чернейко

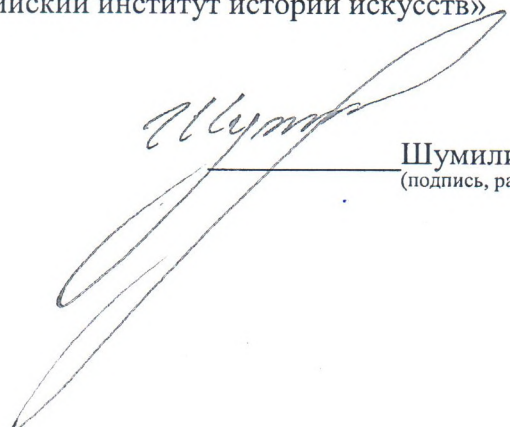
ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса РФ прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения (изменения или дополнения в соответствии с 44 статьей Трудового кодекса РФ) (нужное подчеркнуть) между работниками и работодателем

Федеральное государственное бюджетное научно-исследовательское учреждение

«Российский институт истории искусств»

14 июня 2018 года



Шумилин Дмитрий Анатольевич
(подпись, расшифровка заявителя)

Приложение: на 10 л. в 3 (Трех) экз.

принято и зарегистрировано
в ИТЗН 18.06.2018

