

УТВЕРЖДЕН  
на конференции трудового коллектива  
Протокол № 3 от 25 февраля 2019 г.

Ректор  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России

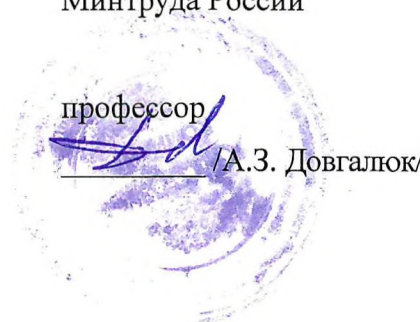
профессор



В.Г. Пемшиков

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России

профессор



/А.З. Довгалонок/

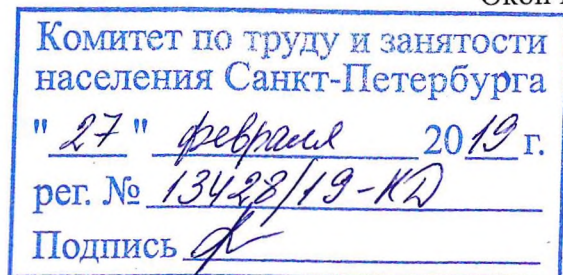
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного  
учреждения дополнительного профессионального образования  
«Санкт-Петербургский институт усовершенствования врачей-экспертов»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации  
(ФГБУ ДПО СПБИУВЭК Минтруда России)

Сроки действия:

Начало 25 февраля 2019 г.

Окончание 25 февраля 2022 г.



Санкт-Петербург

2019 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский институт усовершенствования врачей-экспертов» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора (далее - Стороны) являются:

- Работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский институт усовершенствования врачей-экспертов» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Учреждение) в лице его Руководителя.

- Работники - в лице выборного органа первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский институт усовершенствования врачей-экспертов» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Профком).

- Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными партнерами и руководствуются основными принципами социального партнерства, предусмотренными статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Коллективный договор направлен на обеспечение эффективной защиты экономических, трудовых, социальных прав и интересов Работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения. Стороны настоящего Договора обязуются строить свои взаимоотношения на основе соблюдения принципов равноправного партнерства, в основе которых положены следующие условия:

- совместная работа по подготовке и реализации коллективного договора;
- доверительные отношения, основанные на открытости и доступности информации;
- взаимные консультации;
- ответственность и общественный контроль за ходом выполнения принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор составлен на основании следующих нормативно-правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (№ 197-ФЗ от 30.12.2001 с изменениями

на 27.12.2018 г.);

- Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (№10-ФЗ от 12.01.1996 г. с изменениями на 03.07.16 г.);

- Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012 г. с изменениями на 25.12.2018 г.);

- иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 (три) года. Стороны вправе по обоюдному согласию на основе дополнительного соглашения, составленного в письменной форме и подписанного уполномоченными представителями, продлить действие настоящего договора по окончании срока его действия, а также досрочно прекратить настоящий договор или изменить его положения. Ни одна из сторон, заключившая настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляют путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой Стороны. При этом каждый из указанных экземпляров имеет одинаковую юридическую силу.

2.2. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с чем, Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять в Профком сведения о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, полный список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы.

2.4. Работодатель обязуется в случае сокращения численности или штата работников производить его за счет:

сокращения вакантных должностей, приостановки приема новых работников;  
увольнения совместителей;  
ограничения совмещения профессий (должностей).

2.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профкома, а выбранных в его состав лиц - с предварительного согласия профкома (статьи 373, 374 ТК).

2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, с момента уведомления по момент увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. В случае угрозы массового высвобождения Работников Работодатель с учетом мнения Профкома принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.8. Работодатель организует за счет собственных средств профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

### **3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Работодатель:

3.1.1. признает роль профсоюза как общественной организации, представляющей интересы Работников, право Работников на получение необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;

3.1.2. признает право на проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время и предоставляет помещение для этого. Количество и время заседаний определяется членами профсоюза, однако суммарное время заседаний, проводимых в рабочее время, не может превышать 2 (двух) часов в месяц;

3.1.3. обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетный счет Комитета Профсоюза в размере 1% от заработной платы членов профсоюза при наличии их письменного заявления.

3.1.4. Работодатель предоставляет Профкому бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 рабочих дней после получения соответствующего запроса.

3.2. Профком:

3.2.1. не инициирует коллективных трудовых споров по любому спорному

вопросу до тех пор, пока все иные меры по рассмотрению конфликта не будут полностью исчерпаны,

3.2.2. инициирует коллективные переговоры для заключения коллективного договора с Работодателем на следующий срок и осуществляет контроль за ходом выполнения настоящего договора,

3.2.3. осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, законодательства об охране труда и его оплате,

3.2.4. обеспечивает защиту трудовых прав Работников от проявления диктата и ущемления конституционных прав трудящихся со стороны работодателя,

3.2.5. представляет интересы Работников - членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Работодатель осуществляет оплату труда в порядке и размерах, определяемых на основе действующего законодательства РФ и нормативных правовых актов.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом, разработанным в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 (с изменениями на 19.01.2019 г.) и приказом Минздравсоцразвития от 28.08.08 г. № 462н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития РФ» (с изменениями на 02.08.2011 г.).

Приложения к коллективному договору № 1 «Положение об оплате труда» и № 2 «Положение о премировании» являются неотъемлемой частью коллективного договора.

4.3. Минимальный размер оплаты труда Работника устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 года «82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями на 25.12.2018 г.).

4.4. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основе должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер должностного оклада Работника определяется как произведение минимального размера должностного оклада и повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, установленного по соответствующей профессиональной квалификационной

группе, с последующими изменениями и дополнениями в соответствии с законодательством. К должностному окладу устанавливаются стимулирующие надбавки, корректируемые ежегодно, в пределах бюджетного финансирования.

4.5. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются Работодателем индивидуально для каждого работника в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.6. Заработная плата Работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (19 и 4 числа каждого месяца). Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся компенсационные доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема поручаемой дополнительной работы.

4.8. При выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада сверх должностного оклада; если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы дополнительно в размере 20% стоимости часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

4.9. При определении размера доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни все расчеты производятся исходя из среднечасовых ставок, устанавливаемых ежегодно путем деления должностного

оклада, тарифной ставки (оклада) на среднемесячное количество рабочих часов, которые, в свою очередь, представляют собой результат деления годовой нормы рабочего времени на 12. В этом случае сверхурочные, ночные часы, отработанные в выходной день, оплачиваются отдельно во всех месяцах в течение года.

4.10. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.11. Работодатель с участием Профкома разрабатывает Положение об оплате труда в Учреждении и вводит его в действие в установленном порядке (Приложение № 1 к коллективному договору).

Стимулирующие выплаты осуществляются из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с приказом Руководителя Учреждения в пределах, направленных Учреждением на оплату труда работников.

К стимулирующим выплатам относятся:

надбавка к окладу;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по результатам работы.

4.12. Работодатель один раз в месяц в письменной форме извещает Работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее в форме расчетного листка, разработанного с учетом мнения Профкома.

4.13. Изменения условий оплаты труда, в том числе изменения размеров должностных окладов, фиксируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам Работников.

4.14. Работодатель не менее чем за три дня до введения в действие, информирует Профком о проектах приказов, устанавливающих премии и другие выплаты стимулирующего характера.

4.15. Оплата за время нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске производится за три дня до его начала.

4.16. Работодатель оплачивает рабочее время (не более 24 часов в месяц), в течение которого Работник, являющийся членом профсоюза, проходит обучение по профсоюзной линии при согласовании сроков и длительности обучения с Работодателем.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу

на весь период до выплаты задержанной суммы. За время приостановки работы Работнику выплачивается средняя заработная плата.

4.18. При увольнении Работнику производится полный расчет по заработной плате в последний рабочий день

4.19. При нарушении места, сроков и порядка выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность согласно действующему законодательству.

## **5. ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель подтверждает, что на работников Учреждения распространяются нормативные правовые акты, которыми руководствуются федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования и государственные бюджетные учреждения дополнительного профессионального образования.

5.2. Работодатель обязуется содействовать в направлении документов работников клинических кафедр в аттестационную комиссию.

5.3. Работодатель устанавливает 36-часовую рабочую неделю для педагогических работников и 40-часовую для остальных категорий работников.

5.4. Работодатель обеспечивает продолжительность ежегодного основного отпуска не менее 56 календарных дней для преподавателей, ректора, проректора по учебной и научной работе,

28 календарных дней для главного бухгалтера и проректора по АХР и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней,

48 календарных дней для научных работников, имеющих ученую степень доктора наук,

36 календарных дней для научных работников, имеющих ученую степень кандидата наук,

28 календарных дней для других категорий работников.

5.5. Работодатель обеспечивает продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в количестве до 14 календарных дней.

5.6. Работникам предоставляется до пяти календарных дней без сохранения заработной платы в случаях:

рождения ребенка (отцу);

регистрации брака (сам работник, его сын или дочь);



смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, сына, дочери, брата, сестры).

В этих случаях предусматривается материальная помощь при наличии внебюджетных средств.

5.7. Работодатель оплачивает 2 дня отсутствия на работе Работника по причине официальной сдачи крови или в случае экстренной сдачи крови для членов семьи в размере среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.8. Работодатель своевременно выплачивает компенсации, предусмотренные законодательством, Работникам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Работодатель несет ответственность при возникновении случаев причинения вреда, в том числе пациентам, во время осуществления практической подготовки обучающихся, проводимой под руководством работников на клинических базах организации (в соответствии с договорами).

5.10. Профком вносит предложения об установлении дополнительных трудовых и социально-бытовых льгот для Работников коллектива за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **6. ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

6.1. Работодатель обеспечивает обучение Работников правилам техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.

6.2. Работодатель обеспечивает соответствие служебных, санитарно-бытовых помещений и устройств установленным стандартам.

6.3. Работодатель реализует совместно с профкомом меры по снижению

заболеваемости, производит оплату и контроль за правильностью оплаты временной нетрудоспособности, может частично компенсировать стоимость путевок в санатории и дома отдыха для работников и их детей за счет внебюджетных средств Учреждения.

6.4. Стороны на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая контролирует выполнение работодателем требований по охране труда, пожарной безопасности, организации санитарно-бытового обслуживания работников, режима труда и отдыха, расходованию средств на охрану труда, обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

6.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.5.1. выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективным договором, ежегодно средства из внебюджетных средств института,

6.5.2. выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» и «Планом организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда», нормативными документами по обеспечению пожарной безопасности,

6.5.3. проводить обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности руководителей и специалистов, рабочих и служащих института в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда,

6.5.4. организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников Учреждения,

6.5.5. обеспечить выдачу Работникам специальной одежды в соответствии с законодательством,

6.5.6. совместно с Профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением «Соглашения по охране труда», информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

## **7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

7.1. При возникновении разногласий с Работодателем Работник имеет право обратиться в Профком, комиссию по трудовым спорам или суд для разрешения спорных вопросов.

7.2. В случае нарушения Работодателем трудового законодательства, условий настоящего коллективного договора Профком вносит представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

7.3. В случае отказа Работодателя устранить выявленные нарушения, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных или индивидуальных (в зависимости от характера возникших разногласий) споров.

7.4. Решение прибегнуть к забастовке, как способу защиты прав Работников при разногласиях с Работодателем, принимается на общем собрании Работников большинством голосов при участии в нем не менее 2/3 от общего количества Работников.

7.5. В случае нарушений действующего трудового законодательства или невыполнения условий коллективного договора Профком имеет право обратиться с требованием в Общероссийскую межрегиональную Санкт-Петербургскую и Ленинградской области организацию профсоюзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания, в вышестоящий орган управления Работодателя и суд о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя Учреждения (ст. 195 ТК РФ).

7.6. Профком не принимает участие в разрешении споров работников, занимающих преподавательские должности, по вопросам оплаты их труда в командировках (на выездных циклах) при условии, что Работодателем были оплачены им командировочные расходы и сохранена заработная плата по месту работы на период командировки.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- правильности оплаты труда;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

8.3. Работодатель, его должностные лица оказывают содействие профорганизации,

Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.

В случае подтверждения факта нарушения, Работодатель применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

8.4. Работодатель включает представителей первичной профсоюзной организации с правом решающего (совещательного) голоса в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 Закона № 10-ФЗ, ст.52 ТК РФ, а также формируемые комиссии.

8.5. В целях обеспечения деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - профкома Работодатель обязуется:

8.5.1. не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав,

8.5.2. предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения, касающиеся социально-трудовых отношений,

8.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза,

8.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещение для его работы, проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

8.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, в том числе пользование мобильной связью через Интернет, оргтехнику по перечню, согласованному с работодателем,

8.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, выделенной в пользование Профкому,

8.5.7. не ограничивать пользование Профкомом внутренних средств оповещения работников,

8.5.8. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Комитета Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой

заработной платы в Учреждении,

8.5.9. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Комитета Профсоюза денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении,

8.5.10. предоставлять ежемесячно свободное от основной работы время руководителю и членам выборных профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с сохранением средней заработной платы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7. Для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа Работодатель направляет ему для рассмотрения проекты локальных нормативных актов, касающихся регулирования отношений в сфере труда.

8.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового Кодекса.

8.10. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работники делегируют все полномочия по коллективному договору Профкому.

9.2. Ход и итоги выполнения коллективного договора обсуждаются на собрании (конференции) Работников Учреждения не реже одного раза в год. Сторонами предусматривается внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия любой из сторон, в том числе в виде приложений к нему, только по взаимному согласованию. Настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. Настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

9.5. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также от лица Работников - правовой и технической инспекциями труда Комитета Межрегиональной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

### ПОДПИСИ СТОРОН

от Работодателя  
Ректор  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России

от Работника  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
ФГБУ ДПО СПБИУВЭК  
Минтруда России



В.Т. Помников /



/ А.З. Довгалюк /