

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
(Минобрнауки России)
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Агрофизический научно-исследовательский институт» (ФГБНУ АФИ)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2024 г. по 2027 г.

196634, Санкт-Петербург,
Гражданский проспект, 14
тел.: ,
e-mail:
[www. agrophys.ru](http://www.agrophys.ru)

«__» _____ 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Агрофизический научно-исследовательский институт» (ФГБНУ АФИ) (далее — Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (стороны Договора) в лице их представителей.

1.2. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3. Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации (статья 37), в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12.01.1996, №10-ФЗ), иных федеральных нормативных актов и Устава Института. Исполнение положений Договора, касающихся утверждения локальных нормативных актов, предусматривается исключительно в рамках требований статьи 372 ТК РФ.

При подготовке Договора также использовались методические рекомендации Областной организации Профсоюза работников АПК Российской Федерации.

1.4. Сторонами Договора (далее — Стороны) являются:

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Агрофизический научно-исследовательский институт» (ФГБНУ АФИ) в лице директора Института, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны и работники Института в лице своего представителя: председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком), именуемый далее «Работники», с другой стороны.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников Института по всем условиям Договора.

1.5. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе:

оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, льгот и другим вопросам, определенным Сторонами.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора.

1.6. Действие Договора распространяется на всех Работников Института, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах; действие Договора распространяется также на лиц, прикрепленных к Институту для обучения, стажировки, повышения квалификации, в том числе аспирантов и докторантов, в части улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, льгот и компенсаций.

1.7. Во исполнение Договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты) по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.8. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на приложения к нему.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными

трудовыми договорами (дополнительными соглашениями, эффективными контрактами) по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам).

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях Российской Федерации).

2.1.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные «Правилами внутреннего трудового распорядка» и трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.4. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, путем перечисления на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

2.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, конкретных результатов труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Труд Работников оплачивается повременно, на основе должностных окладов.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням и утверждаются «Положением об оплате труда работников ФГБНУ АФИ».

2.4. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при других условиях труда), Работнику производятся соответствующие доплаты (компенсационные выплаты) к тарифным ставкам (должностным окладам) предусмотренные «Положением об оплате труда работников ФГБНУ АФИ» в размере и порядке, установленным трудовым законодательством либо по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные «Положением об оплате труда работников ФГБНУ АФИ».

2.5.1. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности труда, по которым осуществляются выплаты стимулирующего характера, Стороны договорились учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Института, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения Профкома (принцип прозрачности).

2.5.2. Для научных сотрудников стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

- успешное выполнение научно-исследовательских работ, проводимых в Институте по государственному заданию за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- публикации в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных

периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных Web of Science, Scopus, РИНЦ и др.;

- публикации по профилю научной деятельности Института в форме монографий, книг, учебников, аналитических обзоров и т.п.;

- участие в подготовке (разработке) учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, научно-технической (технологической) документации;

- участие в семинарах, конференциях, симпозиумах и других научных собраниях, выступления (научные доклады) по поручению руководства Института;

- участие в подготовке молодых кадров (наставничество), научное руководство лицами, прикрепленными к Институту для обучения;

- участие в работе Диссертационного совета ФГБНУ АФИ (членство в совете, участие в заседаниях совета);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- участие в выполнении грантов, договоров и контрактов, приносящих доход Институту;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- создание объектов интеллектуальной собственности (селекционных достижений, изобретений, промышленных образцов, полезных моделей, баз данных, программ для ЭВМ), зарегистрированных в Роспатенте или ФГБУ «Госсорткомиссия»;

- участие в методической работе (фактическая работа в методических комиссиях, разработка методических указаний и рекомендаций);

- повышение квалификации, профессиональной подготовки, освоение новой профессии;

- использование новых эффективных методов и технологий в научно-исследовательской работе;

- достижения в инновационной деятельности Института;

- выполнение особо важных и срочных работ, участие в работе в качестве эксперта по заданиям государственных органов.

2.5.3. Для работников Института, осуществляющих трудовую деятельность по рабочим профессиям, стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения следующих показателей и критериев эффективности труда:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;

- выполнение особо важных и срочных работ, устранение и ликвидация аварийной ситуации;

- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.

2.5.4. Решение о выплатах стимулирующего характера, размерах и условиях их осуществления, принимаются Работодателем в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования Института. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

2.5.5. Для Работников Института, молодых специалистов-научных сотрудников может устанавливаться надбавка к должностному окладу. Размер и порядок выплаты такой надбавки определяется условиями трудового договора.

2.6. В целях поощрения Работников за многолетний и добросовестный труд могут устанавливаться единовременные выплаты к юбилейным датам (50 лет и последующие

каждые пять лет) при стаже работы в Институте:

- от 10 до 15 лет – половина должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – один должностной оклад;
- свыше 20 лет – два должностных оклада.

2.7. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника Института о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается Работнику после окончательного расчета по итогам работы за месяц.

2.8. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении либо других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном трудовым законодательством.

2.9. Введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

2.10. Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института, а также совместно с Профкомом разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.

2.11. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи Работникам и обучающимся лицам в соответствии с локальным нормативным актом.

2.12. По соглашениям на выделение грантов государственными научными фондами, государственным, хозяйственным и другим внебюджетным договорам (контрактам) до 1 (одного) миллиона рублей отчисления на общехозяйственные (накладные) расходы института устанавливаются в размере 30%, свыше 1 (одного) миллиона рублей – 25%, если иное не установлено условиями выполнения договора (соглашения, контракта). В общей смете прямых расходов по договору (соглашению, контракту) не менее 10% средств может направляться на развитие материально-технической базы (приобретение основных средств, ремонт помещений и т.п.) подразделений института, выполняющих договор (контракт), если иное не установлено условиями выполнения договора (соглашения, контракта). По соглашению между администрацией института, ответственным исполнителем (руководителем) работ по договору (соглашению, контракту) и руководителем подразделения, где выполняется основная часть работы по договору, размер средств, отводимых на общехозяйственные (накладные) расходы, может быть изменён. В том числе размер средств, отводимых на накладные расходы, должен быть увеличен на соответствующую сумму в случаях, когда отсутствует возможность произведения затрат на развитие материально-технической базы из средств, отведённых на прямые расходы.

2.13. Работодатель своевременно информирует Профком о нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации, Минобрнауки России по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда, включая выплату стимулирующих надбавок и премий.

2.14. Работодатель обязуется ежегодно информировать Работников о финансовом состоянии Института, доводить до сведения Профкома предложения по изменениям нормативной правовой базы в области финансово-экономической деятельности.

2.15. Все вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы «Положением об оплате труда **работников** ФГБНУ АФИ», трудовыми договорами (эффективными контрактами) и настоящим Договором, решаются в соответствии с трудовым законодательством путем переговоров и согласований с Профкомом.

3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Кроме того, Работодатель, учитывая финансово-экономическое положение Института, обеспечивает следующие выплаты:

3.2.1. При расторжении трудового договора в связи с прекращением деятельности Работодателя либо сокращением численности или штата Работников, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным ТК РФ размере – в 1,5 раза, если Работник отработал у Работодателя не менее 20 лет.

Работникам, проработавшим в Институте менее 20 лет, пособие выплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.2. Выплату единовременного пособия в случаях:

- гибели Работника в результате несчастного случая при исполнении им трудовых обязанностей (подтвержденного соответствующими документами) на каждого несовершеннолетнего члена семьи или другого иждивенца – в сумме 8 МРОТ;

- установления инвалидности в результате несчастного случая по вине Работодателя или профессионального заболевания (подтвержденного соответствующими документами) – в сумме 4 МРОТ;

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

3.2.3. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате несчастного случая по вине Работодателя — в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом.

3.2.4. Доплату к пенсии по потере кормильца несовершеннолетним детям или другим иждивенцам погибшего Работника в результате несчастного случая при исполнении им трудовых обязанностей — в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом, и при согласовании с Профкомом.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились: в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по фактическим затратам (проезд, проживание, суточные), подтвержденным соответствующими документами — в порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами.

3.3.2. Работникам, обучающимся без отрыва от основной работы в государственных образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Правовым основанием для предоставления гарантий и компенсаций обучающимся является «Справка-вызов», установленного образца, и заявление в письменной форме на имя Работодателя.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора (эффективного контракта), заключаемого между Работником и Работодателем (стороны трудового договора), регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, «Правилами внутреннего трудового распорядка» (см. Приложение к Договору), иными правовыми актами Российской Федерации, Минобрнауки России, содержащими нормы трудового права.

4.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой Стороны. Трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный Сторонами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы либо условий ее выполнения.

4.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника (под роспись) с действующими в Институте «Правилами внутреннего трудового распорядка», иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника, и настоящим Коллективным договором.

4.4. При приеме на работу (переводе) научных сотрудников (на должности, установленные соответствующими нормативными правовыми актами), заключению трудового договора (эффективного контракта) предшествует избрание по конкурсу на замещение вакантной должности в установленном порядке.

4.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении Работника;
- об испытании.

4.6. С целью проверки соответствия Работника в условия трудового договора может быть включено испытание. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу в Институт без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, руководителей филиалов, главного бухгалтера и их заместителей — не более шести месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

4.7. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.¹ ч. 3 и ст. 72.² ч. 2 и 3 ТК РФ.

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.9. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

4.10. Работодатель содействует повышению квалификации Работника, если это является условием выполнения Работником определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.11. Работодатель поощряет стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания необходимых условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

4.12. Работодатель обязуется принимать необходимые меры и способствовать привлечению в Институт молодых специалистов, их закреплению и научному росту.

4.13. Основаниями для прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

- соглашение Сторон;
- истечение срока действия трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) Института либо его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- нарушение установленных ТК РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность).

4.15. Работодатель обязуется выплачивать Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу;
- восстановлением на работе другого Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

4.16. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида детства до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий уволенного Работника и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной

службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

4.17. В случае противоречия условий коллективного и трудового договоров действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работника.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и время отдыха Работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Также для всех Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем. Отдельным категориям Работников может устанавливаться сменный режим работы, условия которого определяются трудовым договором.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Продолжительность рабочего времени сокращается в случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм (по распоряжению Работодателя), без уменьшения размера заработной платы.

5.5. Для отдельных категорий Работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работника; в отдельных случаях может потребоваться согласование с Профкомом. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни компенсируется двойной оплатой труда, либо предоставлением за работу в праздничный день другого оплачиваемого дня отдыха.

5.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе (заявлению в письменной форме) следующих Работников:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида детства в возрасте до 18 лет);
- Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, оформленным в установленном порядке.

5.8. Право на дополнительные оплачиваемые выходные дни имеют отдельные категории Работников:

- один из работающих родителей (опекун, попечитель) для ухода за ребенком-инвалидом 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в течение месяца. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- доноры — по их желанию дополнительные выходные дни можно присоединить к очередному оплачиваемому отпуску либо использовать их в течение года после сдачи крови.

5.9. По желанию Работника и согласованию с Работодателем может применяться режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, с оплатой за отработанное время.

5.10. В соответствии с ТК РФ всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. В зависимости от квалификации, занимаемой должности, ученой степени продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- 56 календарных дней — доктора наук;
- 42 календарных дня — кандидаты наук;
- 28 календарных дней — остальные категории Работников.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. По соглашению (личному заявлению) между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на части; при этом продолжительность одной части оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12. Помимо отпусков, предусмотренных ТК РФ, Работникам (по личному заявлению) могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 116 ч. 2 ТК РФ по следующим основаниям:

- отцу, при рождении ребенка — 2 дня;
- регистрации брака (собственная свадьба) — 2 дня;
- смерть близких родственников — 3 дня.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков для Работников с ненормированным рабочим днем определяется локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Профкомом.

5.14. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.15. Работнику предпенсионного возраста при прохождении диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка

5.16. Работникам, имеющим детей школьного возраста, может предоставляться (по личному заявлению) один неоплачиваемый день — Первого сентября (День знаний).

5.17. Работнику Института по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (по письменному заявлению) может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны, руководствуясь государственной политикой в области охраны труда, договорились обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устраняя причины возможных несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В этих целях Работодатель гарантирует права Работников и обучающихся лиц на охрану труда и обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, а именно:

6.1.1. Соблюдение правил и норм по охране труда, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и нормативными документами по охране труда.

6.1.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (от 28.12.2013 №426-ФЗ):

- замеры параметров вредных и опасных факторов,
- разработка мероприятий и принятие мер по снижению вредных и опасных факторов до нормативных значений;
- соблюдение требований пожарной безопасности.

6.1.3. Проверку соответствия требованиям охраны труда и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты.

6.1.4. Профком имеет право на участие в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также экспертизе (оценке) соответствия новых технологий требованиям охраны труда. Профком может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.1.5. Заключение договоров на вывоз и утилизацию отходов, включая ртутьсодержащие приборы и лампы, источники ионизирующих излучений, химические реактивы с истекшим сроком годности и другие вредные для здоровья Работников отходы.

6.1.6. Информирование Работников и обучающихся лиц об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о предоставляемых гарантиях, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.7. Обучение Работников и обучающихся лиц безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний правил по охране труда.

6.1.8. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, предметов личной гигиены (мыло, бумажные полотенца, регенерирующий крем для рук).

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.9 Санитарно-бытовое обслуживание и обеспечение Работников и обучающихся лиц в соответствии с требованиями охраны труда, а также обеспечение вызова неотложной медицинской помощи для работников, заболевших на рабочем месте.

6.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.11. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации в

уполномоченные органы по охране труда.

6.1.12. Обязательное социальное страхование Работников и обучающихся лиц от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний правил по охране труда.

6.1.14. Недопущение Работников установленных категорий и обучающихся лиц к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. Комплектация аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.18. Обучение лиц, ответственных за охрану труда, не реже одного раза в три года, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.19. Организация на договорной основе с государственным медицинским учреждением профилактических обследований (диспансеризации) и вакцинации Работников и обучающихся лиц института.

6.2. Работники и обучающиеся лица обязуются соблюдать установленные Работодателем требования в области охраны и безопасности труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- соблюдать и выполнять правила и требования пожарной безопасности;
- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель, исходя из своих финансово-экономических возможностей, может предоставлять следующие гарантии и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом:

7.1.1. Частичная или полная компенсация расходов (подтвержденных соответствующими документами), связанных с погребением умершего Работника, близких родственников Работника (отец, мать, супруг, супруга, сын, дочь), ветерана труда, проработавшего в Институте 5 и более лет.

7.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников и обучающихся лиц.

7.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного

обеспечения, принятой Работодателем.

7.1.4. Выплата материальной помощи:

- при уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию может производиться не более одного раза за один рабочий год;
- при увольнении Работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости (с учетом стажа работы в Институте не менее 20 лет);
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
- при увольнении Работника в связи с призывом на военную службу.

7.1.5. Частичная или полная компенсация расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;
- на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;
- на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям Работников, имеющим троих и более детей.

7.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти.

7.1.7. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации Работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.9. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также для проведения культурно-массовых мероприятий.

7.2. Профком за счет средств бюджета профсоюзной организации Института гарантирует:

- по заявлению Работника – члена профсоюзной организации Института – оказание ему материальной помощи;
- проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий; по согласованию с Работодателем такие мероприятия могут проводиться в рабочее время (например, День здоровья);
- оказание материальной помощи Работникам – членам профсоюзной организации Института – для подготовки детей к новому учебному году;

7.2.1. Профсоюзный комитет организует работу по обеспечению:

- детей Работников – членов профсоюзной организации Института – путевками в летние оздоровительные лагеря;
- Работников – членов профсоюзной организации Института и их семей – льготными путевками в пансионаты и (или) дома отдыха;
- детей Работников – членов профсоюзной организации Института – билетами на новогодние представления по льготным ценам либо бесплатно.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, УВОЛЬНЯЕМЫХ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА ИЛИ ЧИСЛЕННОСТИ

8.1. Работодатель содействует занятости Работников на основе совмещения профессий и должностей (внутреннее совместительство), постоянного профессионального роста каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала.

8.2. Стороны договорились, что при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве, преимущественное право на продолжение работы в Институте имеют:

- Работники, имеющие более высокую или более широкую квалификацию и необходимый работодателю для данной должности опыт работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники-инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать трудиться.

8.3. Все вопросы, связанные с сокращением штата или численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный Договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников.

8.4. Работодатель обязуется информировать Работников об имеющихся вакансиях. Работники Института имеют право на первоочередное замещение вакантных мест и должностей. Порядок и условия замещения вакансий устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

9.1. Отношения и ответственность Сторон в процессе выполнения Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, их представители, а также орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. При осуществлении указанного контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Стороны, при необходимости, ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих Сторон, подписавшие Договор.

9.4. За неисполнение Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Работодатель информирует Профком о финансово-экономическом положении Института, основных направлениях научной и производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях в работе Института.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНСТИТУТА

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (Профсоюзного комитета) установлены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12.01.1996 №10-ФЗ).

10.2. Работодатель оказывает содействие профсоюзной организации и безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету на период действия Договора необходимые для его деятельности:

помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, мебель, оргтехнику, средства связи (местный городской телефоны, подключение к сети Интернет),

нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.3. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету помещения, необходимые для организации отдыха и культурно-массовых мероприятий для Работников и членов их семей, на период проведения мероприятий.

10.4. Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

10.5. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются для участия в работе съездов, конференций, созываемых отраслевыми профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях согласовываются с Работодателем.

10.6. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы, порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях согласовываются с Работодателем.

10.7. Профсоюзный комитет может проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, собрания различных групп Работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профсоюзного комитета принимать участие в работе собраний.

10.8. Профсоюзный комитет имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки.

10.9. Профсоюзный комитет имеет право представлять интересы Работников при разрешении трудовых споров с Работодателем. Члены профсоюза могут бесплатно получить юридическую помощь в случаях судебного иска по трудовым спорам.

Стороны договорились образовать комиссию по трудовым спорам.

10.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- обращаться в суд по собственной инициативе либо по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде;

- представлять интересы Работников в органах исполнительной власти по рассмотрению трудовых споров и в Государственной инспекции труда.

10.11. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с Работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке предусмотренным трудовым законодательством.

Увольнение председателя Профсоюзного комитета Института допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

11.2. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.3. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. Стороны обязуются в течение трех месяцев до окончания срока действия Договора вступить в переговоры о продлении действия Договора; продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев.

11.4. Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для заключения коллективного договора. Согласованные Сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений к Договору и являются его неотъемлемой частью.

11.5. В течение установленного срока действия Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

11.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, его заключения и контроля выполнения создается комиссия из представителей Сторон. Утвержденный Сторонами состав комиссии указан в Приложении к Договору.

11.7. Для урегулирования разногласий, возникших при подготовке проекта Договора и в дальнейшем при его исполнении, Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны формируют из своего состава примирительную комиссию и проводят консультации по урегулированию разногласий.

11.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре, и выполнению принятых обязательств перед Работодателем.

11.9. При ухудшении финансово-экономической деятельности Работодателя, по взаимному согласию Сторон, действие отдельных положений Договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, если это не противоречит законодательству Российской Федерации, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Института.

11.11. При реорганизации Института (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.12. При смене формы собственности Института Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора либо продлении прежнего Договора на новый срок – до трех лет.

11.13. При ликвидации Института и его филиалов Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.