

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»
на период 2025–2027 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении с учетом действующего законодательства и положений Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации в действующей редакции.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (далее – ФГБУН ВолНЦ РАН, учреждение, Работодатель), в лице директора д.э.н. Шабуновой Александры Анатольевны, действующей на основании Устава, и работники ФГБУН ВолНЦ РАН (далее – Работники), в лице Первичной профсоюзной организации ВолНЦ РАН Общероссийского Профсоюза образования (председатель Дубиничева Людмила Васильевна и председатель профсоюзного комитета СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения ФГБУН ВолНЦ РАН Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Коновалова Надежда Юрьевна.)

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников независимо от стажа работы и членства в профсоюзе.

1.4. Работодатель обязуется знакомить с настоящим коллективным договором вновь принимаемых работников.

1.5. Коллективный договор заключен в целях обеспечения социального партнерства между Работниками и Работодателем для достижения общих целей:

- обеспечения эффективной работы учреждения;
- обеспечения социально-трудовых прав и интересов работников в области организации и охраны труда, своевременной его оплаты, социальных гарантий, обеспечения занятости, укрепления трудовой дисциплины, предотвращения трудовых конфликтов;

- решения проблем, охватывающих общие интересы работников.

1.6. Стороны реализуют настоящий коллективный договор на основе взаимодоверия и взаимной ответственности, проводят совместные заседания для контроля за правильным и своевременным выполнением положений договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем Работников при ведении переговоров по заключению коллективного договора (в переговорах по оплате труда, рабочему времени, условиям труда, при разрешении коллективных споров).

1.9. Коллективный договор утверждается собранием (конференцией) трудового коллектива и подписывается представителями Сторон.

1.10. Стороны, подписывающие настоящий договор, обязуются обеспечивать сохранность имущества учреждения, качественно выполнять свои трудовые обязанности, уважать индивидуальные права друг друга.

Работодатель – обеспечивать устойчивую и ритмичную работу, создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда, материально-техническую оснащенность деятельности учреждения.

Профсоюзный комитет – защищать интересы Работников с учетом условий труда, контролировать соблюдение законодательства о труде и доводить до сведения Работодателя выявленные нарушения.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения между работником и Работодателем (или его представителем) письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников согласно Порядку проведения конкурса на замещение должностей научных работников ФГБУН ВолНЦ РАН.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия:

- об испытании согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ФГБУН ВолНЦ РАН и СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения ФГБУН ВолНЦ РАН (Приложение 1).

- о неразглашении работником сведений конфиденциального характера;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

- принимать необходимые меры и способствовать притоку в ФГБУН ВолНЦ РАН молодых работников и специалистов, их закреплению и научному росту;
- взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами;
- принимать меры по материальной и моральной поддержке работников, проработавших в ФГБУН ВолНЦ РАН 10 и более лет;
- принимать необходимые меры социальной поддержки вышедших на пенсию работников.

3. Гарантии занятости работников

3.1. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель и профком совместно разрабатывают программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности или штата работников. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если увольняется 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.2. При ликвидации и реорганизации ФГБУН ВолНЦ РАН увольняемым работникам гарантируется соблюдение их прав и интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.3. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю подряд) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Работодатель производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

3.7. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

3.7.1. естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

3.7.2. профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

3.7.3. установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

3.7.4. перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями;

3.7.5. при сокращении численности или штата работников не инициирует увольнение работников предпенсионного возраста за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством Российской Федерации.

3.8. Профком обязуется:

3.8.1. проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости;

3.8.2. оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в регионе программах содействия занятости.

4. Подготовка и переподготовка кадров

4.1. Работодатель может оказывать содействие работнику, желающему повысить квалификацию или пройти переобучение по профилю деятельности учреждения, в том числе путем оплаты обучения.

4.2. При необходимости Работодатель может направить работников для обучения в специализированные образовательные учреждения дополнительного образования в соответствии с утвержденным планом подготовки кадров. При переподготовке, повышении квалификации без отрыва от производства с работниками учреждения заключается договор об обучении за счет средств Работодателя, в котором должны быть отражены вопросы:

4.2.1. о сроке обязательной отработки в учреждении по окончании обучения;

4.2.2. о порядке возмещения расходов Работодателя на обучение в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

4.3.2. предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Поддержка научной молодежи

5.1. Стороны договорились уделять особое внимание молодым работникам в возрасте до 35 лет (в случае наличия ученой степени доктора наук – до 39 лет), оказывать поддержку в повышении квалификации и социальной защищенности молодых сотрудников ФГБУН ВолНЦ РАН, поддерживать мероприятия, проводимые магистрантами, аспирантами и молодыми учеными.

5.2. В организации действует Совет молодых ученых, деятельность которого регламентируется Положением о Совете молодых ученых ФГБУН ВолНЦ РАН. Представители Совета молодых ученых входят в комиссии организации, включая, но не ограничиваясь: жилищную комиссию, стипендиальную комиссию, конфликтную комиссию.

5.3. Стороны считают приоритетными следующие направления по реализации молодежной политики в организации в целях, необходимых для выполнения государственного задания:

- проведение работ по закреплению молодежи в организации;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- оказание материальной и организационной помощи аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций;
- содействие в получении служебного жилья и социальных выплат на приобретение жилых помещений;
- содействие развитию творческой и социальной активности молодежи.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации в действующей редакции и предусматривает: продолжительность рабочей недели (не более 40 часов), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

6.2. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии.

6.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюза и оформлением письменного распоряжения Работодателя.

6.4 Привлечение Работодателем работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных пунктами 1–3 части 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

6.5. В зависимости от характера выполняемой работы может устанавливаться работа по графику для отдельных категорий работников (по согласованию с Профкомом). Для указанных целей применяются графики, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами. Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается в локальном нормативном акте.

Выходные дни, совпадающие с работой по графику сменности, оплачиваются в одинарном размере. При совпадении графика работы с нерабочим праздничным днем оплата производится не менее чем в двойном размере.

Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений на учетный период, утверждаются первым заместителем директора (в СЗНИИМЛПХ – обособленном подразделении директором СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения), согласовываются с Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, форма которых прилагается к коллективному договору (Приложение 2).

6.6. В зависимости от характера выполняемой работы отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда (Приложение 3);

работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 7).

6.7. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Кроме того, работники, имеющие ученую степень, имеют право на удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

Работникам, имеющим стаж работы в учреждении 10 (десять) лет и более, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 (один) календарный день.

6.8. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным ежегодным оплачиваемым отпуском.

6.9. Помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ), работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по договоренности между работником и Работодателем.

7. Оплата труда

7.1. В учреждении применяется повременная система оплаты труда. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с настоящим коллективным договором, Постановлением Правительства РФ от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета – примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н.

7.2. Система оплаты труда работников ФГБУН ВолНЦ РАН устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- положения об оплате труда работников ФГБУН ВолНЦ РАН, утвержденного приказом директора учреждения (далее по тексту – Положение) и разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, положений о стимулирующих выплатах, положения о применении единовременных выплат стимулирующего характера, положения о порядке установления и использования накладных расходов по приносящей доход деятельности ФГБУН ВолНЦ РАН, порядка премирования работников ФГБУН ВолНЦ РАН (головного учреждения) по хозяйственной деятельности, порядка премирования работников СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения ФГБУН ВолНЦ РАН, занятых лабораторными исследованиями, за счет средств от приносящей доход деятельности, утвержденных приказом директора учреждения;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда;

- процедуры согласования с профсоюзным комитетом.

Система заработной платы в учреждении включает в себя:

- основную заработную плату по должностным окладам:

- а) должностные оклады научных работников и руководителей определяются по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням должностей работников сферы научных исследований и разработок и установлены Положением ФГБУН ВолНЦ РАН;

б) должностные оклады труда инженерно-технического, административно-управленческого, вспомогательного персонала определяются по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

По должностям специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда руководителем учреждения с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, такие как:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Кроме того, система оплаты труда предусматривает привлечение работников на основе договоров гражданско-правового характера в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении независимо от источников выплат:

– заработная плата, начисленная работнику по окладам (должностным

окладам) за отработанное время;

- надбавки и доплаты к должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, ученую степень, ученое звание, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год, за квартал и единовременное вознаграждение за выслугу лет;

- стимулирующие надбавки и доплаты по итогам работы за месяц, квартал;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые в учреждении.

7.4. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда: материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, отдыха и другие.

7.5. В период действия коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет рассматривают возможности повышения дополнительных надбавок в зависимости от финансового состояния учреждения.

7.6. Заработная плата не может быть выдана другому лицу без доверенности, оформленной в установленном порядке.

7.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Заработная плата выплачивается 8 (основная часть заработка за месяц) и 22 (аванс за следующий месяц) числа каждого месяца.

7.8. При совпадении дней выплаты заработной платы работникам учреждения с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.10. При выплате заработной платы работникам учреждения

Работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливаются трудовым договором. Размер доплат не ограничивается и устанавливается с учетом объема возложенных обязанностей.

7.12. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 20% часовой тарифной ставки должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.13. Производятся выплаты разовых премий для стимулирования труда работников, в том числе за счет фонда материального поощрения.

7.14. Работодатель обеспечивает реализацию льгот и гарантий аспирантам и магистрантам, осваивающим основные образовательные программы высшего образования очной формы обучения, установленных Федеральным законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с финансированием, выделяемым главным распорядителем.

8. Условия работы. Охрана и безопасность труда

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются осуществлять производственную деятельность в соответствии с Концепцией нулевого травматизма, признавая одним из приоритетных направлений сохранение жизни и здоровья работников.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов;

8.2.2. снабжение зданий холодильниками, чайниками и микроволновыми печами для обеспечения комфортных условий труда;

8.2.3. установку в помещениях учреждения обогревателей, вентиляторов и кондиционеров для поддержания в помещениях чистоты и оптимального микроклимата по мере необходимости и наличия финансовой возможности;

8.2.4. включение в смету расходов организации необходимых средств для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.2.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном

законодательстве РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения 4, 5);

8.2.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

8.2.7. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда и инструктаж на рабочем месте; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.2.9. проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников учреждения, которым рекомендовано их прохождение, по результатам специальной оценки условий труда;

8.2.10. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.2.11. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

8.2.12. выдачу бесплатного молока или других равноценных продуктов на работах с вредными условиями согласно специальной оценке условий труда (Приложение 6);

8.2.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.2.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.2.15. расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

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

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

8.2.18. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.2.19. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

8.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.4. Профсоюзный комитет осуществляет:

8.4.1. контроль за соблюдением Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.4.2. анализ состояния условий и охраны труда в ФГБУН ВолНЦ РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, при необходимости вносит соответствующие предложения Работодателю;

8.4.3. содействие реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности), среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

8.4.4. участие в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов относительно требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Социальные гарантии

9.1. Работодатель в порядке и размерах, предусмотренных настоящим разделом, из имеющихся у учреждения средств обязуется:

9.1.1. оказывать помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным работникам ФГБУН ВолНЦ РАН;

9.1.2. сохранять за работниками, признанными медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие общего заболевания, бытовой травмы, средний заработок на срок их переквалификации, но не более 3-х месяцев;

9.1.3. оказывать финансовую поддержку многодетным семьям;

9.1.4. на основании письменного заявления Работника Работодатель имеет право временно освободить его от исполнения трудовых обязанностей и предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- рождение ребенка – один календарный день;
- День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) – один календарный день;
- последний звонок учащегося 9, 11 класса – один календарный день;
- свадьба детей – один календарный день;
- собственная свадьба – три календарных дня;
- смерть супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей, родных братьев и сестер) – три календарных дня.

9.2. Работодатель и Профсоюз при наличии финансовой возможности оказывают нуждающимся работникам материальную помощь по их личному заявлению в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, длительной нетрудоспособности по болезни (свыше 30 календарных дней); на лечение, а также по семейным обстоятельствам.

9.3. Работодатель при наличии финансовой возможности выделяет денежные средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу, в том числе участие в спортивных соревнованиях трудовых коллективов в составе команды ФГБУН ВолНЦ РАН и другие мероприятия, путем перечисления денежных средств Профсоюзу.

9.4. Денежные средства выделяются при наличии свободного остатка чистой прибыли.

9.5. На основании решений комиссий социального страхования приобретают и оплачивают частично или полностью путевки работникам и членам их семей на санаторно-курортное лечение или отдых за счет средств Социального фонда России и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Порядок и размеры компенсации стоимости путевок на лечение (отдых) определяются нормативными документами Социального фонда России и настоящим коллективным договором;

9.6. Профком участвует в организации и проведении физкультурно-

оздоровительной и культурно-массовой работы, содействует организации и проведению лечения и отдыха работников и членов их семей и выделяет на эти цели средства из бюджета Профсоюза.

9.7. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотреть отчисление денежных средств Работодателем Профсоюзной организации на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, эквивалентном не менее 0,15% от фонда оплаты труда.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборного профсоюзного органа

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципе социального партнерства на основании законов, соглашений и настоящего коллективного договора.

10.2. Выборный профсоюзный орган – Профсоюзный комитет – представляет и защищает интересы членов Профсоюза по индивидуальным трудовым и связанным с ними отношениям, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе.

10.3. Для осуществления деятельности Профсоюзного комитета Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и иным вопросам.

10.4. Работодатель оказывает содействие Профсоюзу в его деятельности, в частности предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование:

- помещение для проведения собраний Профсоюзного комитета;
- помещение для работы Профсоюзного комитета;
- средства связи, оборудование и транспорт (по заявке Профсоюзного комитета);
- обеспечивает указанные помещения отоплением, организует уборку и охрану помещений.

10.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

10.6. Члены Профсоюзного комитета, а также члены комиссий для выполнения своих обязанностей освобождаются при необходимости и по согласованию с Работодателем от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.7. Члены профсоюзных органов освобождаются от выполнения основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением среднего заработка.

10.8. Председателю Первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются из стимулирующего

фонда ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере 25% должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности Центра.

10.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора представители Профкома вправе:

- посещать подразделения организации;
- запрашивать у Работодателя соответствующие документы и сведения.

10.10. Вводить в состав аттестационных и других комиссий, а также обеспечивать возможность участия в рабочих совещаниях, проводимых Работодателем, представителей выборных органов Профсоюза по их представлению в случае обсуждения вопросов, относящихся к компетенции Профсоюза.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года. При отсутствии возражения Сторон действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

11.2. В соответствии со статьей 44 ТК РФ изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему вносятся путем принятия локального нормативного акта. Работодатель обеспечивает процедуру согласования с Профсоюзным комитетом при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.5. Сторона, подписавшая коллективный договор от имени Работников, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют

обе стороны, подписавшие его, а также комиссия, проводившая коллективные переговоры. Стороны ежегодно рассматривают выполнение коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.8. Работодатель обязуется рассматривать предложения и требования Профкома по вопросам соблюдения законодательства о труде и давать на них мотивированный ответ в семидневный срок.

11.9. За неисполнение настоящего коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.10. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и т.д.), ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим договором.

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

Газетное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»

От Работодателя: М. Ф. СРЕДА № П. 15, г. Вологда, 160020 От Работников:

73-96-39, ФАКС: 74-28-96

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ПРОВЕДЕНА «20» декабря 2024 г.

ЗА № 46



(Директор А.А. Шабунова)



(Председатель Л.В. Дубиничева)



(Председатель Н.Ю. Коновалова)

«20» декабря 2024 г.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУН ВолНЦ РАН и СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения ФГБУН ВолНЦ РАН.
2. График сменности.
3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, действующими в Российской Федерации.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

бесплатную выдачу дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и от видов работ.

6. Перечень рабочих мест, при работе на которых работникам в дни фактического выполнения работ с вредными условиями труда устанавливается бесплатная выдача молока или равноценных кисломолочных продуктов.

7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

8. Перечень рабочих мест, при работе на которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда) СЗНИИМЛПХ – обособленного подразделения ФГБУН ВолНЦ РАН.