

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«КОЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»
(ФИЦ КНЦ РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2024 гг.

Представитель Работодателя:
Генеральный директор ФИЦ КНЦ

Представитель Работников:
Председатель
Единого представительного органа



С.В. Кривовичев



Л.В. Головатская

«12» января 2022 г.

«12» января 2022 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Апатиты
2022 г.

Регистрационный
№ 5/2022 от 19.01.2022



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем в лице генерального директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук» (ФИЦ КНЦ РАН) Кривовичева Сергея Владимировича, именуемого далее "Работодатель", и работниками ФИЦ КНЦ РАН в лице председателя Единого представительного органа Головатской Людмилы Валерьевны, именуемого далее "ЕПО".

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. (далее – ТК РФ), Федерального закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук», утв. приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 03.08.2018 № 559, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств (гл. 6, 7 ТК РФ).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФИЦ КНЦ РАН и заключаемым Работодателем и Работниками в лице их представителей, а также вопросы участия работников в управлении ФИЦ КНЦ РАН на основе согласования взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Профессиональные союзы ФИЦ КНЦ РАН имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ), а также

реализуют право на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Работодатель при заключении настоящего Договора признаёт ЕПО полномочным представителем работников ФИЦ КНЦ РАН, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации (ГК РФ), Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

В связи с этим Работодатель по запросу ЕПО предоставляет полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за выполнением настоящего Договора.

1.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору (или имеющие самостоятельное нормативно-локальное значение), принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников и обязательны к исполнению.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников ФИЦ КНЦ РАН.

1.8. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором и изменениями к нему, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Трудовые отношения, основания их возникновения между Работодателем и работниками, а также их права и обязанности определяются соответствующими статьями главы 2 ТК РФ и нормами действующего трудового законодательства.

При этом договаривающиеся стороны обязуются:

Сотрудничать при решении социально-экономических проблем ФИЦ КНЦ РАН.

Обеспечивать выполнение установленных законодательством и

данным Коллективным Договором социальных гарантий и льгот работникам и членам их семей.

Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной оплаты труда работников;
- повышение престижа работы в ФИЦ КНЦ РАН;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда:

- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию социальной защиты работников ФИЦ КНЦ РАН;
- повышение профессионального уровня работников.

2.2. Права работников на результаты интеллектуальной деятельности, созданные в рамках выполнения трудовых обязанностей, регулируются действующим гражданским законодательством РФ, а также принятыми на его основе локальными нормативными актами ФИЦ КНЦ РАН.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.3.2. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.3.3. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.3.4. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.3.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.3.7. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.3.8. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.3.9. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.3.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.3.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.3.13. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

2.4.1. Представлять и защищать интересы работников при сокращении штатов или увольнении по инициативе Работодателя.

2.4.2. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.4.3. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников ФИЦ КНЦ РАН.

2.4.4. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.4.5. Проводить анализ проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.7. Участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.4.8. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации

предусмотрена законодательством Российской Федерации, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

2.5. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим договором.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором представительный орган работников имеет право:

2.6.1. Бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам, вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами:

2.6.2. Вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении на постоянной основе (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. с учетом ст. ст. 29-31 ТК РФ назначить своего представителя, полномочного участвовать в заседаниях коллегиального органа управления ФИЦ КНЦ РАН с правом совещательного голоса на период его полномочий. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется председателю ФИЦ КНЦ РАН и в коллегиальный орган управления ФИЦ КНЦ РАН (ст. 53.1 ТК РФ);

2.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, финансовую и другие виды практической помощи работникам.

2.8. В целях поддержания трудовой дисциплины в ФИЦ КНЦ РАН Работодатель и профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

- обеспечить четкую регламентацию прав и обязанностей работников, в том числе в должностных инструкциях, инструкциях по охране труда;

- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в трудовом коллективе;

- при рассмотрении индивидуальных трудовых споров (за

исключением споров, по которым ТК РФ или иным федеральным законом установлен иной порядок рассмотрения), руководствоваться Положением о Комиссии по разрешению трудовых споров (утв. 16.10.2018).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре. в соответствии с ТК РФ, отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим Договором. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, а также в случае ликвидации Организации, информация передается в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца

При этом увольнение считается массовым в случаях сокращения численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.2.2. Участвовать совместно с профсоюзами ФИЦ КНЦ РАН в разработке мер по социальной защите работников при сокращении штатов, ухудшении условий труда и других обстоятельствах.

3.2.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной

производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют следующие категории:

а) семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) работники, получившие в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

в) повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

г) инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

д) работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

е) работники, направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы.

3.2.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пп. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.2.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

в) одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до

четырнадцати лет; других лиц, воспитывающих указанных детей без матери; родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

3.2.6. В случае необходимости изменения структуры ФИЦ КНЦ РАН, влекущей сокращение численности или штата работников, рассматривать изменения на Ученом совете ФИЦ КНЦ РАН с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

3.2.7. Выплачивать при сокращении сотрудников выходные пособия в размерах, установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

3.2.8. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (ст. 75 ТК РФ).

3.3. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

3.3.3. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.4. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности.

графиках отпусков, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (92 ТК РФ).

4.3. Женщинам, работникам ФИЦ КНЦ РАН, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Женщинам, работающим в ФИЦ КНЦ РАН по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, рассчитанной исходя из 36-часовой рабочей недели.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий работников, в том числе и для женщин (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ в случаях предусмотренных ч. 4 ст. 99 ТК РФ привлекать работников к сверхурочным работам с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом ФИЦ КНЦ РАН,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.7. К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, только с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

4.8. Для работников ФИЦ КНЦ РАН, в том числе научным сотрудникам, для осуществления ими педагогической деятельности по соглашению сторон может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) в этом случае определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст. 102 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

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

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

трудовых прав.

4.10. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ). Такое разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 (один) месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

4.12. В течение рабочего дня работникам ФИЦ КНЦ РАН предоставлять перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.14. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

4.16. Работникам, замещающим должности научных сотрудников, имеющим ученую степень (доктора наук - 56 календарных дней, кандидаты наук - 42 календарных дней), а также работникам,

замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Участковым врачам терапевтам и педиатрам за непрерывный стаж работы в занимаемой должности свыше трех лет предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

4.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальной продолжительностью:

не менее 7 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;

не менее 10 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не менее 14 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не менее 21 календарного дня – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. С согласия работника допускается объединение основных отпусков за два года, но общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст. ст. 124, 322 ТК РФ).

4.21. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для

указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК).

4.22. По письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;

- одному из родителей, имеющих детей-учеников начальной школы, 1 сентября.

4.23. В случае временной нетрудоспособности работника. исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

4.24. Отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.25. С согласия Работодателя по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28

календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, лицам до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.27. В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков, 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).

4.28. При повышении в ФИЦ КНЦ РАН окладов (должностных окладов) в период нахождения сотрудника в отпуске размер оплаты за отпуск корректируется (средний заработок работников для исчисления оплаты за отпуск повышается в порядке, установленном действующим законодательством).

4.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Задержка оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска работнику ФИЦ КНЦ РАН в полном объеме является основанием для переноса отпуска на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.30. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только по письменному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами или другими уважительными причинами (ст. 128 ТК РФ). Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.31. Работник имеет право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ, Постановление правительства Российской Федерации РФ от 12.06.2008 № 455).

Компенсация расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно воздушным транспортом из аэропорта г. Мурманска

осуществляется в следующем порядке:

- при отсутствии прямого рейса (или отсутствия рейса в намеченный день вылета (прилета) в отпуск (из отпуска)) из аэропорта г. Апатиты до пункта назначения расходы компенсируются исходя из фактической стоимости проезда при наличии проездных документов и справки, подтверждающей отсутствие рейса из аэропорта г. Апатиты;

- при вылете (прилете) в отпуск (из отпуска)) из аэропорта г. Мурманска по личным (семейным) обстоятельствам расходы компенсируются исходя из фактической стоимости проезда при наличии проездных документов, но не выше стоимости перелета из аэропорта г. Апатиты по справке агентства воздушных сообщений, осуществляющего продажу билетов.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников ФИЦ КНЦ РАН устанавливается в соответствии с ТК РФ, Положением об оплате труда ФИЦ КНЦ РАН и иными локальными и нормативными актами.

5.2. Размер оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, а также в соответствии с Положением об оплате труда ФИЦ КНЦ РАН и иными локальными актами.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 19-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 4-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК).

При выплате работникам второй части заработной платы (не позднее 4-го числа месяца, следующего за расчетным) бухгалтерские службы ФИЦ КНЦ РАН выдают расчетные листки (по личному заявлению работника направляют посредством электронной почты), в которых содержится информация: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается ФИЦ КНЦ РАН с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления денежных средств на счет работника в кредитную организацию с использованием национальной платежной системы «Мир», указанную в его заявлении, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию с использованием национальной платежной системы «Мир», в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, оплачиваемых за счет средств федерального бюджета, производится в порядке и размерах, установленных Правительством РФ, а также принятыми на его основе локальными нормативными актами ФИЦ КНЦ РАН.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 15 % должностного оклада.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по вышестоящей должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 20 % должностного оклада.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №

554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер оплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

На доплату за работу в ночное время начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.8. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

На доплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.9. Компенсации, выплачиваемые работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работе во вредных или опасных условиях труда) не включаются в минимальный размер оплаты труда (постановления Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П и от 16.12.2019 № 40-П).

5.10. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премии по итогам работы, начисляются после доведения размера месячной заработной платы до минимального размера оплаты труда.

5.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.12. При изменении системы оплаты труда в ФИЦ КНЦ РАН устанавливаемая в соответствии с такими изменениями заработная плата

работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.13. Работодатель и профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются своевременно информировать трудовой коллектив об изменениях в системе оплаты труда, структуре заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплатах.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание комфортных и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает административно-общественный контроль состояния условий и охраны труда и безопасности работ во всех подразделениях ФИЦ КНЦ РАН; оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

- создает необходимые условия для работы членов комитетов (комиссий) по охране труда.

- организует обучение по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечивает представление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

обеспечивает рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и федеральными законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.3. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах ФИЦ КНЦ РАН, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Обеспечить реализацию мероприятий, по улучшению условий и по охране труда.

6.4.2. Обеспечить 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 (ст. 212 ТК РФ).

6.4.3. Организовать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.4.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212, 225 ТК РФ), а также при наличии медицинских противопоказаний в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.4.5. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, а также организовать их стирку и замену (ст.212, ст. 221 ТК РФ).

6.4.6. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.7. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 N 45н нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

По письменному заявлению Работника возможна замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5% из расчета 0,5 литра в день в розничной торговле по месту расположения Работодателя – г. Апатиты Мурманской обл., на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области, и в порядке, установленном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н и в соответствии со ст. 222 ТК РФ. Компенсационная выплата производится Работнику один раз в месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца за дни, когда работник работал во вредных условиях труда, на основании приказа работодателя.

Размер компенсационной выплаты определяется путем умножения нормы бесплатной выдачи молока 0,5 литров на стоимость 1 литра молока по средней рыночной стоимости и на количество рабочих дней, отработанных во вредных условиях труда, независимо от его продолжительности.

Средняя рыночная стоимость 1 литра молока устанавливается на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области «Средние потребительские цены (тарифы) на товары и услуги по городу Апатиты Мурманской области (по полному перечню товаров и услуг)».

Индексация компенсационной выплаты производится ежеквартально пропорционально росту цен на пастеризованное молоко жирностью 2,5% или другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории

административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области «Средние потребительские цены (тарифы) на товары и услуги по городу Апатиты Мурманской области (по полному перечню товаров и услуг)» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н" и оформляется приказом работодателя не позднее 25 числа месяца, следующего за окончанием квартала.

6.4.8. Обеспечить работу санитарно-бытовых помещений и санитарно-технических устройств. Снабжать умывальники общего пользования моющими средствами, электросушилкой или полотенцами.

6.4.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4.10. По результатам специальной оценки условий труда реализовывать мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.4.11. Для расследования несчастного случая незамедлительно образовывать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда (ст. 229 ТК РФ).

6.4.12. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.4.13. Не допускать проведения работ на установках (оборудовании) не сданных в эксплуатацию в установленном законом порядке (ст. 215 ТК РФ).

6.4.14. Не допускать выезда работников ФИЦ КНЦ РАН на полевые экспедиционные работы в составе партий и отрядов без проведения инструктажа по охране труда, полного их обеспечения исправным транспортом, снаряжением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, связи и сигнализации.

6.4.15. В случае если в рабочем помещении по какой-либо причине температура воздуха ниже нормируемой, следует сократить продолжительность рабочей смены или время непрерывного пребывания на рабочем месте или же работников следует обеспечить одеждой с должной теплоизоляцией.

6.4.16. Соблюдать требования пожарной безопасности. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Организовать обучение работников мерам пожарной безопасности (ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 N 69-ФЗ).

В здании или сооружении, кроме жилых домов, в котором может одновременно находиться 50 и более человек, то есть на объекте с массовым пребыванием людей, а также на объекте с рабочими местами на этаже для 10 и более человек руководитель организации обеспечивает наличие планов эвакуации людей при пожаре.

6.4.17. Обеспечить все подразделения ФИЦ КНЦ РАН аптечками первой доврачебной помощи работникам.

6.4.18. Обеспечивать регулярное проведение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников ФИЦ КНЦ РАН в случаях, предусмотренных ст. 213 ТК РФ.

6.4.19. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель по установленным нормам оборудует помещения для приема пищи работниками с наличием необходимых бытовых приборов (холодильник, устройство для разогрева пищи, устройство для разогрева воды, умывальник).

6.5. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

6.5.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве

6.5.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям труда работников.

6.5.3. В установленном законом порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в ФИЦ КНЦ РАН законодательства об охране труда.

6.5.4. Поощрять по итогам года работников, принимавших активное участие в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда и быта в подразделениях ФИЦ КНЦ РАН.

6.5.5. При осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работников и их представителей.

6.5.6. Представлять интересы работников в вопросах медицинского и санаторного обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, социального страхования (включая страхование от несчастных случаев на

производстве).

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

7.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

7.1.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, женщин воспитывающих с супругом детей-инвалидов – до 18 лет.

7.1.2. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

7.2. В целях более эффективного участия молодых ученых и специалистов в научных исследованиях, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых ученых и специалистов в ФИЦ КНЦ РАН стороны договорились:

7.2.1. оказывать содействие Совету молодых ученых и специалистов в соответствии с «Положением о совете молодых ученых и специалистов»;

7.2.2. содействовать в организации конкурсов среди молодых ученых на лучшую научно-исследовательскую работу с выделением необходимых средств для поощрения победителей в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами ФИЦ КНЦ РАН.

7.3. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

7.3.1. Активно использовать нормативно-правовую базу реализации государственной молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.3.2. Проводить работу по привлечению молодых ученых и специалистов в члены профсоюза, к активной профсоюзной деятельности.

7.3.3. Оказывать помощь молодым ученым и специалистам в соблюдении установленных для них законодательством и внутренними локальными нормативными актами ФИЦ КНЦ РАН льгот и дополнительных гарантий.

7.3.4. Информировать молодых ученых и специалистов о задачах и деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-трудовых отношений.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

1. Социальное, медицинское и пенсионное страхование, организация санаторного лечения.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Работникам ФИЦ КНЦ РАН, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в год по их письменному заявлению оплачивать за счет средств работодателя стоимость проезда в пределах Северо-западного федерального округа РФ (за исключением Мурманской области) для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены на территории Мурманской области. (ст. 323 ТК РФ).

8.1.2. В случае приобретения работником ФИЦ КНЦ РАН путевки на санаторно-курортное лечение предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика.

8.1.3. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.4. Своевременно перечислять страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды в установленном законодательством РФ порядке.

8.1.5. Возмещать работникам причиненный Работодателем ущерб, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК).

8.1.6. При переезде из районов Крайнего Севера оплачивать работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Компенсация, предусмотренная настоящим пунктом, предоставляются работнику только по основному месту работы (ст.326 ТК РФ).

8.1.7. С участием выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников, распределять путевки, предоставляемые учредителем ФИЦ КНЦ РАН, в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения в порядке, определенном локальным нормативным актом ФИЦ КНЦ РАН.

8.1.8. Оказывать за счет средств Работодателя материальную

помощь работникам ФИЦ КНЦ РАН:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

б) по медицинским показаниям для перенесших сложную платную операцию стоимостью более 80 000 (восемидесяти тысяч) рублей - в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) – в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

г) в связи с утратой единственного жилья по причине стихийного бедствия - в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей.

8.1.9. За счёт средств Работодателя работнику ФИЦ КНЦ РАН при его увольнении в связи с выходом впервые на пенсию или инвалидностью начислять компенсационную выплату в виде единовременного выходного пособия, если это предусмотрено условиями трудового договора с работником.

8.1.10. За счёт средств Работодателя осуществлять выплату работнику ФИЦ КНЦ РАН в связи с 50, 60, 70-летием и далее каждые последующие пять лет в размере 5000 рублей.

8.2. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

8.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.2.2. Осуществлять контроль расходования профсоюзных средств, информировать об этом работников.

8.2.3. В новогодние праздники организовывать для детей работников - членов профсоюза подарки и культурно-развлекательные мероприятия.

8.3. Работодатель и Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются принимать на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

2. Культурно-массовая и спортивная работа.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Способствовать проведению работниками выставок, смотров самодеятельного творчества. Выделять денежные средства на проведение спортивных мероприятий в ФИЦ КНЦ РАН (спартакиады, Дни здоровья).

8.4.2. По итогам года с участием Профсоюзов ФИЦ КНЦ РАН поощрять работников ФИЦ КНЦ РАН за активную общественную деятельность в ФИЦ КНЦ РАН.

8.5. Профсоюзы ФИЦ КНЦ РАН обязуются:

8.5.1. Выделять денежные средства на работу с детьми и приобретение новогодних подарков для детей работников ФИЦ КНЦ

РАН (членов профсоюза).

8.5.2. Выделять денежные средства на проведение спортивных мероприятий в ФИЦ КНЦ РАН.

8.5.3. Осуществлять ревизионный контроль своевременного и целесообразного использования средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.5.4. По итогам деятельности за год, а также при проведении значимых культурно-массовых и спортивных мероприятий в ФИЦ КНЦ РАН осуществлять премирование работников за активную общественную деятельность из средств профсоюзного бюджета.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

9.2. В случае нарушения трудовых прав работника профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, направляет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

9.3. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим договором и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.ст. 379 и 380 ТК РФ).

9.4. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры Работодатель и профсоюзные организации ФИЦ КНЦ РАН будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

9.4.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату).

9.4.2. Заключение, изменения и выполнения настоящего коллективного договора.

9.4.3. В связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов в порядке ст. 372 ТК РФ.

9.5. Если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо Работодатель (его представители) не выполняет соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (ст. 409 ТК РФ), за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ).

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профсоюзные организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами РФ.

10.2. Профсоюзная организация (Профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

10.3. Работодатель обязан оказывать содействие в создании условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 377 ТК РФ.

10.4. В целях создания условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации – в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

10.4.1. Соблюдать права профсоюзов ФИЦ КНЦ РАН,

установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4.2. Не препятствовать представителям выборного органа профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены соответствующего профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством профсоюзам прав.

10.4.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно в безналичном порядке перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из начисленной заработной платы работников в даты выплаты заработной платы в размере 1% (одного процента) без учета вычета НДФЛ.

10.4.4. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций ФИЦ КНЦ РАН, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование необходимые для их основной деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные правовые документы.

10.4.5. С согласия собственника имущества, на основании договора безвозмездного пользования (ссуды), предоставлять в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации закрепленные за работодателем здания, помещения, оздоровительные сооружения для организации отдыха, ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза (ст. 377 ТК РФ).

10.4.6. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций ФИЦ КНЦ РАН, объединяющих его работников по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания.

10.4.7. Принимать во внимание приощрение значимость работы председателей профкома и профбюро ФИЦ КНЦ РАН.

10.5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности

профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

10.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ 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 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом положений Коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. За три месяца до истечения срока действия Коллективного договора сторонами должно быть принято решение о заключении нового Коллективного договора либо продлении настоящего Коллективного договора на новый трехлетний срок. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора. Если за три месяца до истечения срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выразит желания о заключении нового Коллективного договора, его действие продлевается на следующие три года.

11.3. При наступлении условий, требующих внесения дополнений и (или) изменений в настоящий коллективный договор в период его действия, Работники ФИЦ КНЦ РАН передают свои полномочия выборному органу первичной профсоюзной организации, представляющему интересы всех или большинства работников, который

совместно с представителями Работодателя вносят изменения и (или) дополнения в текст Коллективного договора и оформляют их в виде дополнительных соглашений являющихся неотъемлемой частью коллективного договора.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

11.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

По результатам рассмотрения сообщения представительным органом работников стороны вправе провести дополнительные совместные консультации для нахождения взаимовыгодного решения.

11.7. Работодатель (его представитель) в течение 7 дней со дня подписания направляет настоящий Коллективный договор в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Работодатель после прохождения уведомительной регистрации настоящего коллективного договора размещает его в свободном доступе на сайте ФИЦ КНЦ РАН.

11.9. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств Коллективного договора. При нарушении настоящего Коллективного договора Стороны немедленно принимают меры по устранению нарушений. Разногласия при толковании условий Коллективного договора или их невыполнение рассматриваются в порядке и в сроки, предусмотренные ТК РФ для коллективных трудовых споров, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

11.10. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором.