


<p><b>ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ</b>  Директор федерального государственного бюджетного учреждения науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН»</p>  <p>  В.В. Лиховской</p> <p>«29 июля» 2022г.</p>	<p><b>ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ</b>  Председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН» Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации</p>  <p>  С.И. Бондаренко</p> <p>«29 июля» 2022г.</p>
---	--

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
«Всероссийский национальный научно-исследовательский институт  
виноградарства и виноделия «Магарач» РАН»  
(ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН»)**

**на период с 29.07.2022 г. по 28.07.2025 г.**

г.Ялта

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН» (далее - ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей, на основе социального партнёрства в сфере труда на благо ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН» и каждого его Работника.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице директора ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН» ЛИХОВСКОГО Владимира Владимировича

**Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке представителя БОНДАРЕНКО Сергея Леонидовича, председателя Первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН» Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее - ППО ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», Первичная профсоюзная организация).

1.3. Работодатель признаёт ППО ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», как единственного полномочного представителя Работников, защищающую их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, ведущим переговоры с Работодателем от их имени и строящим свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, утвержденным Всероссийским профсоюзом работников Российской академии наук, Минобрнауки России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ, Общероссийской общественной организацией Профсоюзов работников агропромышленного комплекса РФ 10.06.2021 г., Уставом федерального государственного бюджетного учреждения науки «Всероссийский национальный научно-исследовательский институт виноградарства и виноделия «Магарач» РАН», утвержденного приказом Минобрнауки России от 27 июля 2018 г. № 467, (далее - Устав ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН»), с последующими изменениями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН».

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения профессионального уровня квалификации, аттестации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, экологической безопасности, социальных гарантий, жилищно-бытовом обслуживании и другим вопросам определённым Сторонами.

1.6. Договор заключён в целях обеспечения социального партнёрства Сторон и трудовых, социальных гарантий Работников, создания благоприятных условий экономической и профессиональной деятельности Работодателя и направлен на выполнение

требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором (ст.24 ТК РФ).

1.7. Стороны обязаны предпринимать меры по улучшению условий действующего Договора и в случае изменения нормативно-правовых актов, улучшающих положение, социальные гарантии, условия труда и отдыха Работников и другие вопросы, определённые Сторонами, принимать меры к замене соответствующих норм Договора на новые улучшенные в установленном действующим законодательством о труде порядке.

1.8. Договор не ограничивает права Сторон на расширение социальных гарантий, льгот при наличии для их обеспечения денежных средств ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН».

1.9. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с представителем Работников.

Работодатель обеспечивает участие представителей Работников при внесении изменений в Устав ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН» в части защиты социально-экономических и трудовых прав Работников, в разработке Правил внутреннего трудового распорядка, а также внесение в них изменений в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель содействует обеспечению соблюдения прав Работников и их представителей в лице профкома, на участие в управлении ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН», установлении в учредительных документах и коллективных договорах конкретных форм участия представителей Работников, в принятии решений, которые непосредственно касаются социально-экономических прав и интересов Работников; развития коллективно-договорных и трудовых отношений, заключению коллективных договоров.

1.10. Нормы настоящего Договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Работодателя.

1.11. Работники, не являющиеся членами ППО ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН» могут уполномочить профком ППО ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН».

1.12. Оформленный Коллективный договор должен быть подписан представителем Работодателя и представителем Работников в течение трёх месяцев со дня начала переговоров. Если Стороны не согласились по отдельным положениям проекта Договора, то Договор подписывают с приложением протокола разногласий (ч.2 ст.40 ТК РФ).

1.13. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.14. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

1.15. Представитель Работников, в лице ППО ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН» осуществляет общественный контроль за соблюдением нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников при реорганизации, ликвидации или банкротстве учреждения, за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде.

1.16. ППО ФГБУН «ВНИИВВиВ «Магарач» РАН» обязуется содействовать присущими ей способами и методами эффективной работе Работодателя, укреплению здорового морально-психологического климата и не применять принудительных коллективных действий по отношению к Работодателю, при условии выполнения им своих обязательств по настоящему Договору.

1.17. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения Работодателя и Работников, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.18. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором всех Работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных руководителей подразделений, иных сотрудников Работодателя и другими способами).

1.19. При условии соблюдения Работодателем настоящего Договора Стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях. При условии, что Работодатель исчерпал все финансовые возможности и не смог изыскать денежные средства по настоящему Договору, предоставив при этом ППО ФГБУН «ВННИИВИБ «Магарач» РАН» информацию о расходовании денежных средств, коллектив Работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН» будет воздерживаться от применения таких средств защиты своих интересов, как забастовки и т.п. действия несогласия.

1.20. Договор после его принятия размещается на официальном сайте ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН» информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

1.21. Адреса договаривающихся Сторон:

**Работодатель** - ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», юридический адрес:  
298600, Республика Крым, г.Ялта, ул.Кирова, 31.

**Работники** - ППО ФГБУН «ВННИИВИБ «Магарач» РАН», юридический адрес:  
298600, Республика Крым, г.Ялта, ул.Кирова, 31.

## **Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение квалификации Работников, подчинение Работников правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдения дисциплины труда, соблюдение прав и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

При этом Стороны согласны, что обеспечение выполнения государственного задания является приоритетным направлением деятельности Работодателя и Работника.

2.2. Заключив Договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять.

**2.3. В этих целях Работодатель обязуется:**

2.3.1. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», настоящего Договора, дополнительных соглашений к нему, локальных нормативных актов.

Обеспечивать гласность выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников). Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономической ситуации учреждения и его ближайших перспективах.

2.3.2. Обеспечивать успешную, эффективную и стабильную деятельность ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», организацию административной, хозяйственной, финансовой и иной деятельности ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», организовывать контроль за эффективным взаимодействием структурных подразделений, в том числе обособленных.

2.3.3. Обеспечивать повышение культуры научно-производственной деятельности и материального состояния Работников, их профессионального уровня, не допускать снижения окладов, тарифных ставок, стимулирующих выплат.

2.3.4. Обеспечивать своевременное рассмотрение вопросов управления ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», относящихся к компетенции Работодателя.

Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, учитывая мнение Первичной профсоюзной организации (ст.8, ст.373 ТК РФ).

2.3.5. Издавать в пределах своей компетенции приказы, распоряжения и иные акты, касающиеся деятельности ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», контролировать их своевременное и точное исполнение.

2.3.6. Обеспечивать планирование деятельности ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» с учётом средств, получаемых из всех источников дохода, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

2.3.7. Обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», а также имущества, переданного ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» в оперативное управление в установленном порядке.

2.3.8. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН».

2.3.9. Заключать трудовые договоры с гражданами без ограничения их конституционных, законных прав или без ограничения прав или установления прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора Работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).

Сохранять и не передавать персональные данные Работника без его согласия.

Трудовые договоры с работниками заключать в письменной форме, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» (ст.ст.336.1-336.3 ТК РФ).

Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных Работников, утверждён приказом Минобрнауки России от 5 августа 2021 г. №715. Должности научных Работников, в отношении которых проводится конкурс, приведены в перечне, утверждённом этим же приказом.

2.3.10. До подписания трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить его под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также в процессе работы у Работодателя, если в указанные нормативные документы Работодатель вносит изменения и дополнения (ч.3 ст.68 ТК РФ).

При этом ознакомить Работника можно несколькими способами:

- оформить отдельный лист ознакомления, где все Работники будут ставить свои подписи и даты ознакомления;
- оформить журнал ознакомления со всеми локальными актами ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН», в котором Работники будут ставить даты и подписи по мере ознакомления с документами и внесёнными в них изменениями;
- Работники могут ставить подпись в приложении об ознакомлении к приказу, в котором указаны согласованные документы или внесённые в них изменения;
- включать в текст трудового договора или дополнительного соглашения к нему фразу о том, что Работник ознакомлен с локальным нормативным актом Работодателя и его наименование.

2.3.11. Применять профессиональные стандарты в случаях:

- если за работу по должности (указанной в штатном расписании) закон устанавливает компенсации или льготы, либо ограничения; в этом случае наименование должности Работодатель указывает, как в профессиональном стандарте или квалификационном справочнике (ст.57, ст.195.3 ТК РФ);
- если работу по должности могут выполнять только сотрудники с определённым образованием, знаниями, либо опытом, либо требования к квалификации устанавливает ТК РФ, федеральный закон или иной нормативно-правовой акт (ст.195.3 ТК РФ).

Обязанность Работодателя направить Работника на курсы повышения квалификации, которые требует профессиональный стандарт, если такой профессиональный стандарт обязателен в части требований к квалификации Работника.

2.3.12. Руководствоваться Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (в случае, если квалификационные справочники в связи с поэтапным введением профессиональных стандартов не отменены).

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации .

2.3.13. Выступать инициатором профессиональной переподготовки и направления Работников на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации (ст.196 ТК РФ).

2.3.14. Проводить аттестацию научных Работников, научно-технических и инженерных Работников, занятых научными исследованиями. Порядок аттестации научных работников, утверждён приказом Минобрнауки России от 05 августа 2021 г. № 714 «Об утверждении порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.3.15. Обеспечивать Работникам безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.16. Создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей Работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Договором и дополнительными соглашениями.

2.3.17. Перечислять ежемесячно бесплатно на расчётный счёт ППО ФГБУН «ВННИИВВ «Магarach» РАН» членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза (п.2.1.3 ст. 2, п. 18.2 ст. 18, Глава 5, п. 45.1, ст. 45) .

2.3.18. Предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, профсоюзных конференций, заседаний профкома без нарушения нормальной деятельности ФГБУН «ВННИИВВ «Магarach» РАН». Выделять для этой цели помещение при согласовании порядка и даты проведения мероприятия.

2.3.19. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта, снабжать Работников материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения научно-производственных программ.

2.3.20. Обеспечивать разработку и согласование с представителем Работников правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.21. Требовать соблюдения Работниками ФГБУН «ВННИИВВ «Магarach» РАН» правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.22. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.23. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент (день) выплаты ставки рефинансирования (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 (выплаты всей суммы) 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.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

2.3.24. Обеспечивать гарантированные условия труда и меры социальной поддержки защиты Работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН», соблюдение требований по охране и безопасности труда, принимать необходимые меры по соблюдению в ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» правил техники безопасности и требований законодательства Российской Федерации по защите жизни и здоровья Работников.

2.3.25. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и в размерах, определяемых законодательством РФ. Материальная ответственность Работодателя определяется в соответствии со ст.ст.234-237 ТК РФ.

2.3.26. Организовывать разработку документов в соответствии с задачами, возложенными на ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН».

2.3.27. Выполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами, Уставом ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» и настоящим Договором.

#### **2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

2.4.1. Способствовать развитию устойчивой и стабильной деятельности ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» присущими профсоюзам методами, способствовать повышению качества исполнения трудовых функций Работниками, становления совместно с Работодателем прогрессивных систем поощрения Работников.

2.4.2. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы. Сбирать и обобщать предложения Работников по улучшению работы учреждения, вести переговоры с Работодателем по их реализации, информировать Работников о результатах этих переговоров (ст.29 ТК РФ).

2.4.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей:

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора (ст.30 ТК РФ).

2.4.4. Инициировать перед Работодателем приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам Договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с ППО ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН» (ст.372 ТК РФ).

2.4.5. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда Работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магarach» РАН».

2.4.6. Выражать мнение Первичной профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе Работодателя в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.4.7. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой



базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды (экологической безопасности).

2.4.9. Предъявлять Работодателю обоснованные требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья Работников.

Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.4.10. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем в формировании системы материального стимулирования Работников, в улучшении организации и нормирования труда, совершенствовании систем и форм оплаты труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха (ст.41 ТК РФ).

2.4.11. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обстоятельствах, предусмотренных настоящим Договором, а также в связи с изменениями условий труда.

2.4.12. Рассматривать и предоставлять мотивированное мнение (в письменной форме), не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта Работодателя (ч.1-2 ст. 327 ТК РФ).

2.4.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4.14. Информировать Работников о работе и достижениях Первичной профсоюзной организации, событиях профсоюзной жизни всеми возможными и допустимыми действующим законодательством способами.

## **2.5. Работники обязуются:**

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом) (ч.2 ст.21 ТК РФ).

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, в том числе режим труда и отдыха, требования по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; требования антитеррористической безопасности; способствовать обеспечению безопасности труда.

2.5.3. Неукоснительно соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждении, своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) Работодателя, использовать всё рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности. Уважать права других Работников.

2.5.4. Предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и локальным нормативным актом Работодателя.

2.5.5. Соблюдать конфиденциальность сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, ставших известными в результате трудовой (профессиональной) деятельности.

2.5.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя.

2.5.7. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу (в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если работодатель несёт ответственность за его сохранность) и финансам.

2.5.8. Эффективно использовать имущество, лабораторное и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, электроэнергию, топливо и прочие материальные ресурсы, задействованные в течение полного рабочего дня.

Эффективно использовать программное обеспечение, электронно-вычислительную технику и прочую современную оргтехнику, искусственный интеллект.

2.5.9. За причинённый ущерб Работник несёт материальную ответственность, в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причинённый ущерб в полном размере (ст.ст.241-242 ТК РФ).

2.5.10. Способствовать повышению эффективности труда, повышению востребованности создаваемой НТП, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, оформить усиленную квалифицированную подпись для обмена электронными документами.

2.5.11. Чётко выполнять установленные нормы труда.

2.5.12. Грамотно и своевременно вести необходимую документацию на рабочем месте, установленную законодательством и иными нормативно-правовыми актами отчётность при исполнении трудовых функций.

2.5.13. Планировать направления своей ежедневной работы и анализировать показатели её эффективности.

2.5.14. Систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приёмы и методы работы, совершенствовать профессиональные знания и навыки.

2.5.15. Заботиться о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье окружающих людей в процессе выполнения любых работ или во время пребывания на территории ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», обособленных подразделений.

2.5.16. Незамедлительно сообщать Работодателю (руководителю подразделения, сотруднику отдела кадров) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении и ставшим известным Работнику или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

2.5.17. Сообщать Работодателю (руководителю подразделения, сотруднику отдела кадров) о временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам; сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте, с применением мессенджеров.

2.5.18. Проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях.

2.5.19. Информировать Работодателя либо непосредственного руководителя подразделения о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей; любые отсутствия Работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускаются только с предварительного разрешения его непосредственного руководителя.

2.5.20. При прекращении или расторжении трудовых отношений сообщать (руководителю подразделения, сотруднику отдела кадров) о возникшей нетрудоспособности на момент увольнения.

2.5.21. При прекращении трудовых отношений вернуть все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работы, а также материально-технические средства, переданные Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

2.5.22. Поддерживать на своём рабочем месте, на территории учреждения, рабочем оборудовании, приспособлениях к нему чистоту и порядок, способствовать его исправному состоянию, а также соблюдать санитарно-эпидемиологический режим; не курить в служебных помещениях (курить в строго отведённом месте).

2.5.23. Возместить Работодателю причинённый прямой действительный ущерб (неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат) (ст.238 ТК РФ).

2.5.24. Внимательно относиться к коллегам по работе, соблюдать этику поведения в коллективе, содействовать созданию нормального психологического микроклимата в коллективе, заботиться о внешнем имидже, подбирать одежду в соответствии с современными требованиями деловой моды.

## **2.6. Работодатель имеет право:**

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором.

2.6.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Принимать локальные нормативные акты, в порядке, установленном ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН», настоящим Договором, а также утверждать положения о структурных подразделениях.

2.6.3. Распределять обязанности между заместителями руководителя ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН», а в случае необходимости – передавать им часть своих полномочий в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке, Уставом ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

2.6.4. Получать, обрабатывать, передавать и хранить персональные данные Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.6.5. Давать чёткие приказы (распоряжение) Работникам, требовать и проверять своевременное и точное их исполнение.

2.6.6. Постоянно контролировать дисциплину труда.

2.6.7. Требовать от Работников исполнения ими должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в течение полного рабочего дня и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, а также бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.6.8. Принимать в установленном порядке решения о направлении Работников в служебные командировки.

2.6.9. Проводить аттестацию Работников с целью оценки уровня квалификации и соответствия занимаемой должности.

2.6.10. Устанавливать показатели, критерии оценки эффективности и результативности деятельности Работников.

2.6.11. Инициировать профессиональную переподготовку и направление Работников на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации (ст.196 ТК РФ).

2.6.12. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.6.13. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

### **2.7 Первичная профсоюзная организация имеет право:**

2.7.1. Выступать инициатором коллективных переговоров и направлять Работодателю предложение о начале коллективных переговоров (ч.5 ст.37 ТК РФ).

2.7.2. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с этим экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН»;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
- о мероприятиях в рамках выполнения всех условий настоящего Договора;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим Договором (ст.51 ТК РФ).

2.7.3. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и принимать участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.7.4. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.5. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза, а также информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам, не входящим в состав членов ППО ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

2.7.6. Получать достоверную информацию от руководителя ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК РФ).

2.7.7. Входить в состав комиссии при расследовании несчастного случая на производстве (ч.1-2 ст.229 ТК РФ).

### **2.8. Работники имеют право на:**

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором.

2.8.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим Договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы два раза в месяц (20 числа каждого месяца и 5 числа каждого месяца) в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8.5. Отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечение еженедельных выходных дней,

предоставление нерабочих праздничных дней, перерыв для отдыха и питания, оплачиваемый ежегодный отпуск и дополнительные оплачиваемые дни отдыха, сокращенное рабочее время (для соответствующих категорий работников) в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

2.8.6. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ.

2.8.8. Участие в управлении ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» через Первичную профсоюзную организацию в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором.

2.8.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Первичную профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении настоящего Договора.

2.8.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, всеми не запрещенными законом методами и способами.

2.8.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.12. Возмещение вреда, причиненного Работнику по вине Работодателя, в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.13. Обязательное социальное страхование и медицинское, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации.

2.8.14. Отказ от порученной ему работы, если создалась чрезвычайная производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья Работника, или для людей, которые его окружают, или для производственной или окружающей среды.

2.8.15. Расторгнуть в одностороннем порядке по своей инициативе двусторонние трудовые правоотношения с Работодателем в установленном законом порядке .

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Двухсторонние трудовые правоотношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим Договором. Договор закрепляет все права и интересы Работников.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение Работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в отделе кадров. Содержание трудового договора должно строго соответствовать ст. 57 ТК РФ. В нём должно быть указано:

- фамилия, имя, отчество работника и полное наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя;
- идентификационный налоговый номер работодателя как налогоплательщика;

- сведения о Работодателе, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы) наименование должности/профессии записывается без каких-либо сокращений в соответствии с наименованием должностей в штатном расписании. Если должности или профессии имеют класс (категорию) квалификацию или разряд, то они должны быть указаны. Трудовая функция – признак трудовых правоотношений Работника и Работодателя, её изменение допускается только по взаимному соглашению.
- дату начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины) послужившие основанием для его заключения в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами;
- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, а так же стимулирующие выплаты, в соответствии с системой оплаты труда, существующей у Работодателя;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, иной характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из вышеперечисленных сведений и условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения.

Трудовые договоры, подписываемые между Работодателем и Работником, не могут противоречить настоящему Договору и ограничивать права Работников, закреплённые в Договоре. В случае возникновения таких противоречий соответствующие положения трудового договора считаются недействительными.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией. Должностные обязанности каждого Работника должны быть отражены в трудовом договоре или в должностной инструкции. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (ст.57, ст.60 ТК РФ).

Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. В трудовой договор кроме обязательных могут включаться дополнительные сведения, не ухудшающие положения Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ, в частности:

- об испытании с указанием условий испытания и конкретного срока (испытание не устанавливается для лиц, указанных в части четвёртой ст.70, части первой ст.207 ТК РФ);
- об уточнении места работы и рабочем месте;
- о неразглашении охраняемой законом тайне (служебной, коммерческой, результатов интеллектуальной деятельности (секретов производства продукции));
- об обязанности Работника отработать не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств Работодателя, или возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами Работодателя. Также в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора или соглашений.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

### **3.5. Работодатель обязуется:**

3.5.1. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер - на неопределённый срок (бессрочный трудовой договор), на определённый срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.5.2. Заключать срочный трудовой договор, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, по соглашению сторон трудового договора, может заключаться срочный трудовой договор. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ч.2 ст.261 ТК РФ).

3.5.3. Заключать трудовые договоры на замещение отдельных должностей научных Работников могут как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, а также переводу на соответствующие должности научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного Работника (за исключением научных Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определённый срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Работодателя, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет (ст. 336.1 глава 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» ТК РФ; Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» - Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ).

3.5.4. С руководителем государственных научных организаций заключаются трудовые договоры на срок до пяти лет.

Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Работники, замещающие указанные должности и достигшие возраста 70 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Одно и то же лицо не может замещать должность руководителя одной и той же государственной или муниципальной научной организации более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации, срок пребывания руководителя государственной или муниципальной научной организации в своей должности по достижении им возраста, установленного частью второй настоящей статьи, может быть продлён (ст. 336.2 ТК РФ).

3.5.5. С заместителями руководителя научной организации заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации (ст.ст.336.2-336.3 ТК РФ).

3.5.6. Заключать трудовой договор на замещение должности научного Работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приёме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого



Работника на работу, в целях сохранения непрерывности научной деятельности (ст. 336.1 ТК РФ).

3.5.7. Заключать трудовой договор с Работником дистанционно: постоянную дистанционную работу Работник выполняет в течение всего срока действия трудового договора; временную дистанционную работу Работник выполняет на срок не более шести месяцев (при этом Работник дистанционно работает непрерывно каждый день); периодическую дистанционную работу Работник чередует с работой на стационарном рабочем месте. Выбранный порядок дистанционной работы прописывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

3.5.8. Обеспечить Работника, работающего дистанционно необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации, необходимыми материалами, средствами связи. Если Работник будет использовать своё оборудование, работодатель обязан возместить необходимые расходы: на оплату услуг мобильной связи или проводного интернет-соединения; оплату услуг интернет-провайдера; использование личного компьютера; использование программного обеспечения для видеоконференцсвязи (ВКС).

3.5.9. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

3.5.10. Изменять условия трудового договора, определённые сторонами, по соглашению сторон трудового договора, заключённому в письменной форме, что соответствует ст. 72, 72.1, 72.2 ТК РФ или части второй ст.74 ТК РФ.

3.5.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

3.5.12. Получать и обрабатывать персональные данные Работника и содержать их в личной карточке унифицированной формы №Т-2, в личном деле (бумажные и электронные носители информации) и в программном обеспечении отдела кадров, отдела бухгалтерского учёта и отчётности (электронные носители информации) в соответствии с Положением о защите персональных данных Работников.

3.5.13. Оформлять страховое свидетельство государственного пенсионного страхования в электронном виде, при заключении трудового договора впервые.

3.5.14. Оформлять электронную трудовую книжку, или, по заявлению работника, трудовую книжку на бумажном носителе в связи с её утратой, повреждением или иной причине, в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5.15. Взимать с Работника плату, при выдаче Работнику вкладыша в трудовую книжку на бумажном носителе, размер которой определяется размером расходов на его приобретение.

3.5.16. Использовать усиленную квалифицированную подпись, для обмена электронными документами посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

3.5.17. Переводить на другую работу Работника только с письменного согласия самого Работника, при этом запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

3.5.18. Временно переводить на другую работу Работника на срок до одного года, по соглашению сторон, заключённому в письменной форме. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь людей, работник может быть переведён Работодателем, без его согласия, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, у того

же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

3.5.19. Формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже Работника. Работник может получить сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Работодатель обязан предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы Работника у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения (расторжения) трудового договора (ст.66.1 ТК РФ).

3.5.20. Предоставлять по письменному заявлению Работника, не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления, трудовую книжку на бумажном носителе в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, о переводе, об увольнении; выписки из трудовой книжки на бумажном носителе; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и другое). Копии документов, связанных с работой, заверяются надлежащим образом и предоставляются Работнику безвозмездно (ст.62 ТК РФ).

3.5.21. Учитывать мнение ППО ФГБУН «ВНИИВИБ «Магарач» РАН» при увольнении Работника по инициативе Работодателя в случае:

- сокращения численности или штата Работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- несоответствия Работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтверждённой результатами аттестации) (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения Работником трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- увольнения Работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (ч.3 ст.171 ТК РФ);
- увольнения члена профкома (п.2-3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Работодатель направляет в Первичную профсоюзную организацию проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения (ч.1 ст.373 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, входящими в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, допускается только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а с руководителем, заместителем и членами выборных профсоюзных органов организации – только по согласию вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

По результатам рассмотрения документов Первичная профсоюзная организация в течение семи рабочих дней составляет мотивированное мнение в письменной форме и направляет его Работодателю (ч.2 ст.373 ТК РФ).

3.5.22. Сообщать в произвольной письменной форме ППО ФГБУН «ВНИИВИБ «Магарач» РАН» не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров с

Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников – соответственно не менее чем за три месяца.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение численности или штата работников в количестве:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.5.23. Разрабатывать совместно с ППО ФГБУН «ВНИИВИБ «Магarach» РАН» программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения штатов, ухудшения финансово-экономического положения ФГБУН «ВНИИВИБ «Магarach» РАН».

3.5.24. Обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении штата следующих Работников:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст.179 ТК РФ);
- семейных, которые полностью содержат двух и более нетрудоспособных членов семьи (несовершеннолетних детей);
- в семье которых нет других членов с самостоятельным заработком;
- получивших в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающих свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- которые пострадали в результате аварии на ЧАЭС;
- которые пострадали от радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- которых уволили с военной службы, при условии, что они устроились на работу (это правило распространяется в отношении членов семьи бывших военнослужащих);
- Герои Советского Союза, Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы;
- предпенсионного возраста, за два года до достижения пенсионного возраста (ст.8, ч.2-3 ст.179 ТК РФ, п.7 ст.14 Закона от 15.05.1991 № 1244-1, п.10 ст.2 Закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ, п.5 ст.23 Закона от 27.05.1988 № 76-ФЗ, п.1 ст.8 Закона от 15.01.1993 № 4301-1)

3.5.25. Поощрять Работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и высокие достижения в работе –

- объявляет благодарность;
- награждает почётной грамотой;
- награждает ценным подарком;
- выплачивает премию при соблюдении условий премирования;
- другими видами поощрений, определёнными уставом и локальными нормативными актами.

3.5.26. Принимать решение о поощрении Работников, о чем Работодатель издаёт соответствующий приказ

3.5.27. Поощрять Работников – членов Первичной профсоюзной организации, за отличия в выполнении трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу,

активное участие в работе Первичной профсоюзной организации по защите социальных, трудовых прав и интересов Работников Почётной грамотой директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

3.5.28. Вносить сведения о награждениях и поощрениях в трудовую книжку Работника на бумажном носителе, а также и в электронную трудовую книжку.

3.5.29. Представлять Работников к ведомственным наградам Министерства науки и высшего образования РФ по решению коллегиального органа – Учёного совета или общего собрания коллектива и в соответствии утвержденным Положением об установлении порядка представления к ведомственным наградам и медалям, знакам отличия.

Учреждены следующие ведомственные награды:

знак отличия Министерства науки и высшего образования РФ – «Ветеран»;

медаль К.Д.Ушинского;

медаль «За безупречный труд и отличие»;

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технического развития»;

почётное звание «Почётный работник науки и высоких технологий РФ»;

почётное звание «Почётный работник сферы молодёжной политики РФ»;

звание «Почётный работник» Министерства науки и высшего образования РФ;

нагрудный знак «Почётный наставник»;

нагрудный знак «Молодой учёный»;

Почётная грамота Министерства науки и высшего образования РФ;

Благодарность – форма поощрения за значительный вклад в развитие сферы высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, за безупречную и эффективную федеральную государственную гражданскую службу, за высокие достижения и успехи, достигнутые в установленной сфере деятельности Министерства науки и высшего образования РФ.

3.5.30. Определять самостоятельно следующий порядок вынесения дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Привлекать Работника к дисциплинарной ответственности, в случае если Работник, работающий дистанционно, не будет выходить на связь больше двух рабочих дней подряд.

3.5.31. Использовать по согласованию с Первичной профсоюзной организацией внутренние резервы для сохранения рабочих мест, для чего:

а) отказаться или ограничить проведение сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев, указанных в ТК РФ);

б) выявлять возможности внутренних перемещений Работников с их согласия;

в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и по соглашению с Работником, предупредив их об этом не позднее, чем за два месяца;

г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками и совместителями, а также с гражданами других государств;

д) рассмотреть возможность временного перевода отдельных структурных подразделений или Работников на неполное рабочее время;

е) осуществлять проведение опережающей профессиональной переподготовки Работников, подлежащих высвобождению, а также повышение их квалификации;

ж) предоставлять Работникам с их согласия отпуска без сохранения заработной платы;

з) добровольный уход на пенсию Работников пенсионного возраста.

3.5.32. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя, за исключением случаев ликвидации, Работников, указанных в ст. 261 ТК РФ, за исключением увольнения, по основаниям, предусмотренным п.1,5-8, 10 ,11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

3.5.33. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, в течение месяца рабочее время, по их желанию (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с оплатой пропорционально отработанному времени.

Выплаты и размеры выходных пособий Работникам, связанные с расторжением трудового договора, определяются ст. 178 ТК РФ и Договором.

### **3.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

3.6.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Первичной профсоюзной организации.

3.6.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профкома и Работниками, входящими в состав выборных профсоюзных органов (ст.373 ТК РФ).

3.6.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профкома в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

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

3.6.6. Принимать меры по снижению социальной напряжённости и предотвращению неудовлетворённости при массовом сокращении Работников, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

## **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Режим рабочего времени отражает распределение рабочего времени в течение календарного периода (ст.91, ст.100, ст.106 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени, времени отдыха, выходные дни конкретного Работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовым договором (эффективным контрактом), трудовыми функциями, графиком сменности на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего Договора с учётом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязан вести учёт использования рабочего времени и фактически отработанного времени всех Работников в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учётных документов и регистров бухгалтерского учёта, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» по унифицированной форме табеля учёта рабочего времени (форма по ОКУД 0504421).

Порядок заполнения табеля, а также ответственных за его ведение лиц устанавливается соответствующим приказом директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

4.3. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок нетрудоспособности, справка по уходу за больным членом семьи, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» составляет 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

4.5. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 3 степени – не более 36 часов в неделю; 4 степени - не более 34 часов в неделю; (ФЗ № 421 от 28.12.2013г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», часть третья, четвёртая ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации);
- для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели – 36 часов; ежедневной работы – 7 часов 12 минут с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ, постановление Совета Министров Республики Крым от 11.12.2019 № 723 «Об утверждении перечня сельских территорий Республики Крым»);
- для работников, занимающих должность старшего преподавателя – не более 36 часов в неделю, с учётом преподавательских часов при шестидневной рабочей неделе (ч.6 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

В соответствии с Межотраслевым соглашением на 2021- 2023 годы (п.6.1.4) и Договором, а также на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере (ч.1-3 ст. 92 ТК РФ).

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объёма работ. Работники, работающие в

режиме неполного рабочего дня (смены), по соглашению с Работодателем, работают без перерыва для отдыха и питания, если продолжительность их ежедневной работы не превышает четырёх часов.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ. 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 учётом условий производства (работы) у Работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (ст.108 ТК РФ).

Для Работников устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Это время не включается в рабочий день и не оплачивается. Для Работников, занимающих должности по суммированному учёту рабочего времени перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час устанавливается на рабочем месте и включается в расчёт рабочего времени.

4.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается не менее 42 часов. Работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня – суббота и воскресенье (ст.110-111 ТК РФ).

4.9. Работник, занимающий должность водителя по трудовому договору, не позже чем через четыре часа управления автомобилем обязан сделать специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут. В дальнейшем перерывы такой продолжительностью Работник обязан делать не более чем через каждые два часа. Если время специального перерыва совпадает с перерывом для отдыха и питания, специальный перерыв Работник не использует.

4.10. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем локальным нормативным актом по согласованию с Первичной профсоюзной организацией .

4.11. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с выданным им медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения профкома в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» в целом (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Если Работник в выходной или праздничный день проработал не полный рабочий день, а только часть его, то день отдыха Работодатель предоставляет ему в полном размере.

4.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями на другие дни в очередном календарном году, в целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней.

4.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст.112 ТК РФ).

4.15. Работник, по письменному заявлению, вместо повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный нерабочий день может взять дополнительный день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а дополнительный день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

Работникам, с которыми Работодатель заключил трудовой договор на срок до двух месяцев, в случае их привлечения к работе в выходной или праздничный нерабочий день в течение срока действия трудового договора - работа в эти дни оплачивается в двойном размере при этом исключается предоставление дополнительных дней отдыха (ст.290 ТК РФ).

4.16. Продолжительность рабочего дня (смены):

- нормальная – 8 часов подряд;
- максимальная – 12 часов подряд

Для Работников занимающих должности – оператор котельной, сторож, устанавливается продолжительность рабочей смены – 24 часа, перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час на рабочем месте (в специально отведённом для этого месте) включается в учёт рабочего времени.

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени рабочее время распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

- начало рабочего дня в 08 часов 00 минут,
- окончание рабочего дня с понедельника по четверг - в 17 часов 00 минут
- окончание рабочего дня в пятницу – в 16 часов 00 минут

Перерыв для отдыха и питания – с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

Выходные дни при пятидневной рабочей неделе – суббота-воскресенье.

4.17. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;



- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- для женщин, работающих в сельской местности продолжительность ежедневной работы – 7 часов 12 минут с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:
  - при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
  - при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

4.18. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учётом 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. Точный учёт продолжительности сверхурочной работы ведется начальниками структурных подразделений (отделов). Оплата сверхурочной работы производится на основании приказа директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

4.19. С целью обеспечения нормального функционирования ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» Правилами внутреннего трудового распорядка в различных структурных подразделениях может устанавливаться для отдельных категорий Работников, с учётом их функциональных обязанностей, суммированный учёт рабочего времени (ст.102-104 ТК РФ). При наличии сменной работы, руководители структурных подразделений, с учётом мнения профсоюзного комитета, составляют скользящий график, который доводят до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена. Графики составляются руководителем структурного подразделения и утверждаются директором ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

4.20. Для ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается учётный период – один год; для сезонных Работников – шесть месяцев, для Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца (квартал). Максимальная продолжительность учётного периода не может превышать один год. При подсчёте нормы рабочего времени за учётный период из него исключается время, когда Работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей по уважительной причине.

При суммированном учёте продолжительность рабочего времени за учётный период (год, для сезонных Работников – шесть месяцев, для Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца (квартал) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При суммированном учёте рабочего времени работа в выходные и нерабочие праздничные дни включается Работодателем в месячную норму рабочего времени.

Работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

Для Работников занимающих должности – оператор котельной, сторож, устанавливается продолжительность рабочей смены – 24 часа, перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час на рабочем месте (в специально отведённом для этого месте) включается в учёт рабочего времени. Начало работы в 08 часов 00 минут одних суток;

окончание работы 08 часов 00 минут следующих суток. Чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается графиком работы, утверждённым работодателем на соответствующий учётный период.

Для Работников, временно замещающих отсутствующих Работников (оператор котельной, сторож) учётный период устанавливается за время фактической работы у Работодателя в указанной должности по трудовому договору.

4.21. Работодатель может установить суммированный учёт рабочего времени совместителю за фактически отработанный период у Работодателя в указанной должности по трудовому договору, за исключением учёта рабочего времени совместителей, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной для совместителей – не более 20 часов в неделю (ст.8, ст.108, 284 ТК РФ).

4.22. Работодатель может вводить работу в режиме гибкого рабочего времени (с предоставлением скользящего графика работы). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст.102 ТК РФ).

Учётный период – год. Режим гибкого рабочего времени не изменяет условий нормирования и оплаты труда Работников, порядок начисления и величину доплат и не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Нормативной основой применения режима гибкого рабочего времени является суммированный учёт рабочего времени и право Работодателя самостоятельно регулировать режимы труда в пределах норм, установленных трудовым законодательством.

Работодатель приказом может устанавливать фиксированное время для Работников – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в структурном подразделении на рабочем месте. При этом продолжительность учётного периода (год), в течение которого каждым Работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час (или 30 минут) не включается в рабочее время. Максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов. Графики работы составляются отдельно (в зависимости от объёма выполняемой работы в сезон и с учётом функциональных обязанностей) и утверждаются директором ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» по согласованию с представительным профсоюзным органом, режим гибкого рабочего времени устанавливается по приказу директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» с указанием конкретных параметров режима и сроков его действия (в зависимости от объёма выполняемой работы в сезон и с учётом функциональных обязанностей).

4.23. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в соответствии с графиком отпусков. Его продолжительность увеличивается присоединением к нему дополнительного оплачиваемого отпуска.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. График отпусков на следующий год утверждается не позднее 15 декабря текущего года.

4.23.1. Научным Работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- докторам наук – продолжительность 48 рабочих дней (56 календарных дней);
  - кандидатам наук – продолжительность 36 рабочих дней (42 дня календарных дней)
- (ст. 115 ТК РФ).

4.23.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.23.3. Работающим инвалидам отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального Закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») (ред. от 01.01.2016).

4.23.4. Работникам – чернобыльцам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (п.5 ст.14, ч.1 ст.16, п.2 ст.18, п.4 ст.19, п.2 ст.20 Федерального Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (ред. от 24.04.2020), постановление Правительства Российской Федерации от 03.03.2007 № 136 (с изменениями на 10.07.2020).

4.23.5. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные социальные льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации Республики Крым. (п. 26.8 Устава ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН).

4.23.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень работ, профессий, категорий Работников, порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков оформлен отдельным приложением к коллективному договору (ст. 116, 119 ТК РФ, п.6.1.7. Межотраслевого соглашения на 2021-2023 годы).

4.23.7. Работника-донора Работодатель освобождает от работы в день медицинского обследования перед сдачей крови (ч. 1 ст. 186 ТК РФ), при этом Работник предоставляет Работодателю справку об обследовании (форма № 401/у приведена в приложении № 3 приказа Минздрава СССР от 07.08.1985 г. № 1055 «Об утверждении форм первичной медицинской документации для учреждений службы крови).

После сдачи крови Работник получает справку об освобождении от работы в день кроводачи и предоставлении ему дополнительного дня отдыха (форма № 402/у приведена в приложении № 3 приказа Минздрава СССР от 07.08.1985 г. № 1055 «Об утверждении форм первичной медицинской документации для учреждений службы крови). После каждого дня сдачи крови Работнику даётся дополнительный день отдыха.

В дни, когда Работник сдавал кровь и вышел на работу, по соглашению между Работодателем и Работником, предоставляется другой день отдыха. (ч. 2 ст. 186 ТК РФ).

Донорам, помимо дня сдачи крови, предоставляется дополнительный день отдыха, либо эти дни добавляются к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст.186 ТК РФ).

Также по желанию Работника-донора дополнительный день отдыха может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

Если Работник сдавал кровь, находясь в отпуске без сохранения заработной платы, Работодатель вправе не предоставлять ему день отдыха взамен дня сдачи крови.

4.23.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

4.23.9. Для некоторых категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности установленного им рабочего времени (ст.101 ТК РФ, письмо ФС по труду и занятости РФ от 07.06.2008 № 1316-1).

Работникам за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней. Вместе с тем введение ненормированного рабочего дня для Работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учёта рабочего времени и т.д. Эти Работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни (ч.1 ст.116, ст.119 ТК РФ, п.6.1.7. Межотраслевого соглашения на 2021-2023 годы).

Привлечение Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с применением положений статьи 113 и 153 ТК РФ.

4.24. Общая продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников суммируется, исчисляется в календарных днях и максимальным размером не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

4.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется женщинам - перед отпуском по беременности и родами или непосредственно после него, Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возраст до трёх месяцев, Работникам с тремя и более детьми до 12 лет.

4.26. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему за фактически отработанное время. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.27. Председателям первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее трех календарных дней (п. 10.2.8.5 Межотраслевого соглашения на 2021-2023 годы).

4.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст. 126 ТК РФ).

4.29. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.30. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати 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).

4.31. Женщине, имеющей несовершеннолетнего ребенка, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее время.

4.32. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (ч.4 ст.123 ТК РФ, п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (ред. от 08.12.2020).

4.33. По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может разделяться на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.34. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника переносит отпуск на другой, согласованный с Работником срок. В исключительных случаях с согласия Работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.35. Отзыв Работника из отпуска 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. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.36. При сдаче крови в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работник имеет право на два дня отдыха (письмо Роструда от 19.03.2012 № 395-6-1). При сдаче крови Работником в выходной день он имеет право с учётом дополнительного дня отдыха на два дня отдыха, которые подлежат оплате в размере среднего заработка.

Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ч. 5 ст. 186 ТК РФ).

4.37. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.38. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями (ст.263 ТК РФ).

4.39. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работникам по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ст.286 ТК РФ);
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- доверенным лицам кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах максимальная продолжительность отпуска – период осуществления полномочий (ч.4 ст.48 Федерального закона от 18.05.2005 № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», п.3 ст.43 Федерального закона от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», п.3 ст.43 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»);
- членам избирательных комиссий с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ и на выборах депутатов Государственной Думы максимальная продолжительность отпуска – период со дня регистрации кандидата (списка кандидатов) до дня официального опубликования результатов выборов (п.3 ст.16 Федерального закона от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», ч.4 ст.22 Федерального закона от 18.05.2005 № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»);
- супругам военнослужащих максимальная продолжительность отпуска - период отпуска военнослужащих в части, превышающей продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- ветеранам боевых действий, некоторым другим категориям, предусмотренным Законом о ветеранах до 35 календарных дней в году (ст.16-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы – до трех недель в год (ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (ред. от 06.06.2019), ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы» (последняя редакция);
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством или локальными нормативными актами Работодателя.

4.40. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет с сохранением места работы и выплаты пособия по государственному социальному страхованию. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком женщины могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Предоставление отпуска по беременности и родам регламентируется статьёй 255 ТК РФ и статьёй 7 Федерального закона от 19 марта 1995г. № 81-ФЗ

Право на отпуск по беременности и родам имеют все работающие по трудовому договору женщины без какого-либо исключения, в том числе работающие по трудовому договору, заключённому на срок до двух месяцев, на сезонных работах и с неполным рабочим временем.

4.41. Выход женщины на работу в режиме неполного рабочего времени оформляется приказом Работодателя, по письменному заявлению работницы (ст. 256 ТК РФ).

4.42. Лицу, которое взяло ребенка под опеку (усыновление) предоставляются гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда, другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами);

- эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

4.43. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и присоединяются к перерыву для отдыха, либо в суммированном виде переносятся на начало или конец рабочего дня.

4.44. Работник освобождается от работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности) без выплаты среднего заработка, при условии исполнения им государственных или общественных обязанностей: исполнение депутатских обязанностей; явка в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также для участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, общественного обвинителя и общественного защитника,

представителя общественных организаций и трудовых коллективов; явка по вызову в органы социальной защиты населения в качестве свидетеля для дачи показания о трудовом стаже; выполнение других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных действующим законодательством при предоставлении Работодателю соответствующего подтверждения исполнения этих обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

4.45. В случае если Работник привлекается для участия в судебном заседании в качестве истца, ответчика или обвиняемого; по вызову в полицию в качестве подозреваемого для дачи показаний, то в этих случаях Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

4.46. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (п.10.2.8.4. Межотраслевого соглашения на 2021-2023 годы).

4.47. Работодатель предоставляет неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей (п.10.2.8.6. Межотраслевого соглашения на 2021-2023 годы).

4.48. Работник, достигший возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник обязан сообщить Работодателю письменно о том, когда именно планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до планируемой диспансеризации и согласовать эту дату с руководителем структурного подразделения (ч.4 ст.185.1 ТК РФ).

Работник вправе не выходить на работу и использовать день для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы под подпись.

Работник обязан предоставить Работодателю справку из специализированной медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день освобождения от работы. В справке должна быть указана дата диспансеризации, подпись врача и печать специализированной медицинской организации. Справку Работник обязан предоставить Работодателю в день выхода на работу после прохождения диспансеризации (ч.5 ст.185.1 ТК РФ).

В случае не предоставления или отказа в предоставлении справки медицинской специализированной организации, подтверждающей прохождение Работником диспансеризации в день освобождения от работы Работодатель вправе считать эти дни прогулом с последующим наложением взыскания (ст.192 ТК РФ).

4.49. Работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работник, который получает пенсию по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник обязан сообщить Работодателю письменно о том, когда именно планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до планируемой диспансеризации и согласовать эти даты с руководителем структурного подразделения (ч.4 ст.185.1 ТК РФ).



Работник вправе не выходить на работу и использовать дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы под подпись.

Работник обязан предоставить Работодателю справку из специализированной медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в дни освобождения от работы. В справке должна быть указана дата диспансеризации, подпись врача и печать специализированной медицинской организации. Справку Работник обязан предоставить Работодателю в день выхода на работу после прохождения диспансеризации (ч.5 ст.185.1 ТК РФ).

В случае не предоставления или отказа в предоставлении справки медицинской специализированной организации, подтверждающей прохождение Работником диспансеризации в дни освобождения от работы Работодатель вправе считать эти дни прогулом с последующим наложением взыскания (ст.192 ТК РФ).

4.50. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

4.51. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.52. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.53. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение отделу бухгалтерского учёта и отчётности о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого Работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под подпись.

4.54. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении отстранения Работника и указании отделу бухгалтерского учёта и отчётности о начислении заработной платы и объявляется Работнику под подпись.

#### **4.55. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

4.55.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и отдыха.

4.55.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

4.55.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе Работников в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.55.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени труда и отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей.

4.55.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

## **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Заработная плата каждого Работника, это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (ст. 129 ТК РФ). Оплата труда Работнику зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда, в котором указывается информация об оплате, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), надбавки, доплаты и поощрительные выплаты (ст. 57 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учётом мнения представительного органа Работников.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

5.3. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Раздел VI), Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) "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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по

оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений"), с учётом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утверждённых 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 (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесёнными приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), с изменениями внесёнными приказами Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 20 января 2015 г. № 23н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2015 г., регистрационный № 37133) и от 19 апреля 2017 г. № 371н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 мая 2015 г., регистрационный № 46835), и регулируется Положением об оплате труда работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» (далее – Положение), включающим порядок оплаты труда Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» за счёт всех источников финансирования.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» формируется исходя из объёмов субсидий, поступающих в установленном порядке федеральному бюджетному учреждению из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, других средств, полученных в рамках действующего законодательства.

5.4. Фонд оплаты труда может быть использован для осуществления премирования Работников, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

5.4. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.132 ТК РФ).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий труда (ст.132 ТК РФ).

5.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма

работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. Система оплаты труда Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» предусматривает в составе заработной платы Работников,

- основную часть (оклад тарифная ставка);
- стимулирующие выплаты ;
- компенсационные выплаты.

5.8. Фиксированный размер оклада (должностного оклада, размеры и условия установления компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) (ст. 57 ТК РФ).

5.9. В целях реализации гарантий, установленных в соответствии со статьей 133 ТК РФ, с учётом изменений, установленных Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», заработная плата не может быть ниже МРОТ. Доплата до МРОТ устанавливается Работникам в соответствии с изменением законодательства Российской Федерации и оформляется приказом директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

5.10. Заработная плата Работников (без учёта выплат стимулирующего характера), устанавливается в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников, не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой Работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных обязанностей) работников и выполнения ими работ той же квалификации.

#### **5.11. Работодатель обязуется:**

5.11.1. Производить оплату труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными – правовыми актами законодательства Российской Федерации, регулирующих оплату труда, локальными актами Института;

5.11.2. Выплачивать заработную плату, обусловленную трудовым договором и другие причитающиеся Работнику выплаты два раза в месяц в установленные сроки: за первую половину месяца зарплата выплачивается 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным, через кредитную организацию, указанную в заявлении работника, переводится в кредитную организацию, на расчетный счет, указанный в заявлении Работника в национальной валюте Российской Федерации.

В случае замены кредитной организации, Работник обязан не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы, в письменном виде известить об этом Работодателя.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.131, ст.136 ТК РФ);

5.11.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника: 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 произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Первичной профсоюзной организации (ст.136, ст.372 ТК РФ).

5.11.4. Заработную плату выплачивать непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральными законами или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

5.11.5. Сохранять за Работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии со статьей 139, а также с случаях предусмотренных статьями 142, 236, 379 ТК РФ.

5.11.6. Установить размер доплат Работникам за работу в ночную смену с 22 часов до 6 часов – 40 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст.96, ст.154 ТК РФ).

5.11.7. Обеспечивать оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом предусмотренных в составе заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П). Либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

Если Работник в выходной или праздничный день проработал не полный рабочий день, а только часть его, то день отдыха Работодатель предоставляет ему в полном размере.

Работникам, с которыми Работодатель заключил трудовой договор на срок до двух месяцев, в случае их привлечения к работе в выходной или праздничный нерабочий день в течение срока действия трудового договора - работа в эти дни оплачивается в двойном размере, при этом исключается предоставление дополнительных дней отдыха (ст.290 ТК РФ).

5.11.8. Производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем без освобождения его от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и сроки её начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в связи с предоставлением отпуска, листка нетрудоспособности и по другим причинам, Работникам устанавливается доплата в зависимости от объёма порученных работ по соглашению сторон (ст.ст.60.1-60.2, ст.151 ТК РФ).

5.11.9. Выплачивать все виды стимулирующих выплат следующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы-

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются директором ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников, с учётом квалификации, сложности выполняемой работы и качества затраченного труда. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничены, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.11.10. Выплаты стимулирующего характера за счёт средств конкурсных проектов, грантов РФФИ, РНФ и других фондов, средств заказчиков по заключённым договорам выплачиваются на основании приказов директора ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» за счёт средств соответствующего источника финансирования по предоставлению служебных записок руководителей проектов и руководителей структурных подразделений.

Выплаты устанавливаются Работникам:

- за участие в выполнении научных исследований и работ;
- за содействие выполнению научных исследований и работ.

5.11.11. Производить доплаты за условия труда по результатам специальной оценки рабочих мест Работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, предусмотренным соответствующим локальным нормативным актом, принятым Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией (ст.147 ТК РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от должностного оклада Работника.

5.11.12. Производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.11.13. Извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда, происходящих по инициативе Работодателя, не позднее, чем за 2 месяца до внесения изменений.

5.11.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

5.11.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

## **5.12. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

5.11.1. Осуществлять общественный контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Договора по настоящему разделу.

5.12.2. Представлять интересы Работников по их поручению при рассмотрении индивидуальных трудовых споров по оплате труда, размеров доплат и надбавок, премиальных выплат и прочее.

5.12.3. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель организует свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, несёт ответственность в установленном ТК РФ порядке за возмещение вреда, причинённого Работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

Стороны признают паритетным направлением своей совместной деятельности сохранение жизни и здоровья Работников и совместно разрабатывают меры по повышению уровня безопасных условий труда на рабочих местах и профилактике несчастных случаев, профессиональных заболеваний, составляют планы работ по структурным подразделениям таким образом, чтобы максимально ограничить угрозу жизни и здоровья Работников при выполнении ими своих должностных обязанностей с учётом всех факторов, в том числе погодных условий.

### **6.1. Работодатель обязуется обеспечить:**

6.1.1. Проведение мероприятий по охране труда (ст.214, ст.225 ТК РФ).

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда - проведение со всеми поступающими на работу Работниками, а также переведенными на другую работу проведение инструктажей по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.3. Обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.4. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

6.1.5. Приобретение и выдачу за счет средств Института специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, а также приобретение средств дезинфекции для предупреждения распространения инфекций.

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

6.1.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.9. Выявление опасности и профессиональных рисков, проведение их регулярного анализа и оценки.

6.1.10. Реализацию мероприятий по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней.

6.1.11. Организацию предупредительных мер по обеспечению постоянной готовности к минимизации и ликвидации возможных последствий профессиональных рисков.

6.1.12. Организовать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счёт собственных средств обязательные предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.13. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

6.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.16. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с требованиями ТК РФ, установленными главой 36<sup>1</sup> статьями 226 - 231 и иными нормативными правовыми актами.

6.1.17. Санитарно-бытовое обслуживание Работников, в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение аптечками первой помощи, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



6.1.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

6.1.20. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

6.1.22. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

6.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

6.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

6.1.25. Заключение соглашения по улучшению условий труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда с целью реализации прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

6.1.26. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований охраны труда, предоставить Работнику, другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.27. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» (с изменениями и дополнениями).

6.1.28. Создание комитета (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

6.1.29. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение Работников по охране труда, медицинские осмотры, обеспечение Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами защиты, смывающими и (или) обезвреживающими и дезинфицирующими средствами, аптечками первой помощи.

6.1.30. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов от Фонда социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний Работников.

6.1.31. Организацию выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, совместно с Первичной профсоюзной организацией.

6.1.32. Утверждение списка Работников, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, бесплатного профилактического питания .

## **6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

6.2.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.2.2. Принимать участие в подготовке локальных нормативных актов в области охраны труда.

6.2.3. Вносить предложения, направленные на улучшение охраны труда, здоровья, условий работы в структурных подразделениях (обособленных подразделениях) ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

6.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль состояния охраны труда, созданием безопасных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий, своевременным финансированием мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечением Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты, обучением в области охраны труда. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении требований по устранению нарушений, требовать приостановления работ (на рабочих местах, в лабораторных и производственных помещениях, участках, цехах и других структурных подразделениях или на предприятиях в целом) с сохранением средней заработной платы Работникам.

6.2.5. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников.

6.2.6. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях (обособленных подразделениях) по вопросам охраны труда;

6.2.7. Осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам по вопросам нарушения законодательства об охране труда, возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве, а также невыполнения условий Договора и трудового договора.

6.2.8. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшего от несчастного случая на производстве.

6.2.9. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от выборного органа Первичной профсоюзной организации.

6.2.10. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, выборный комитет Первичной профсоюзной организации вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда по Республике Крым для принятия неотложных мер (п.п.3-4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **6.3. Работники обязаны:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» (ст.215 ТК РФ).

6.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

6.3.4. Незамедлительно извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Выполнять только ту работу, которая поручена непосредственным руководителем работ.

6.3.6. Проходить в установленном законодательством порядке обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых Работников в ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» Стороны Договора пришли к взаимному соглашению:

7.1. Разработать комплексную программу по работе с молодыми специалистами и мероприятия по ее реализации.

7.2. Привлекать перспективных молодых специалистов к работе в Совете молодых учёных и специалистов.

7.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых учёных, специалистов и рабочих.

7.4. Организовывать и проводить массовые культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия, способствовать удовлетворению творческих, интеллектуальных способностей и интересов.

### **7.5. Работодатель обязуется:**

7.5.1. Способствовать формированию объемов и направлений подготовки кадров в соответствии с потребностями Работодателей, содействовать карьерному росту молодых специалистов, показывающих высокие показатели в работе и участвующих в перспективных научных направлениях.

7.5.2. Гарантировать трудоустройство Работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву городского военного комиссариата г.Ялты.

7.5.3. Содействовать научным руководителям аспирантов и докторантов в использовании до 50 часов в год на каждого аспиранта и докторанта (приказ Минобрнауки РФ от 27 марта 1998г. № 814) для полноценного научного руководства в подготовке кандидатских работ, обеспечивать их современным лабораторным, технологическим и офисным оборудованием.

7.5.4. Обеспечивать все предусмотренные законодательством гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации и Работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

#### **7.6. Выборный орган Первичной профсоюзной организации обязуется:**

7.6.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.6.2. Проводить работу по вовлечению молодых Работников в члены Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» и активную профсоюзную деятельность среди молодежи.

7.6.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-173.1-177 ТК РФ).

7.6.4. Контролировать и не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступившие на работу по специальности.

7.6.5. Контролировать предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска молодым Работникам (до 18 лет) в соответствии со статьёй 122 и статьёй 124 ТК РФ.

7.6.6. Контролировать соблюдение прав Работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст.269 ТК РФ).

7.6.7. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

### **Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

#### **Стороны договорились:**

8.1. Считать обязанностью взаимное сотрудничество в деле организации совместных мероприятий по отдыху Работников и членов их семей.

8.2. Анализировать социальное положение Работников в целях совершенствования системы социальной защиты, улучшения социальной помощи и психологической поддержки Работников.

8.3. Разрабатывать и обеспечивать реализацию программы социального развития и психологического здоровья коллектива ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН».

**8.4. Работодатель:** при наличии средств от деятельности, приносящей доход, оказывает материальную помощь в размере минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) в следующих случаях:

- материальная помощь в связи рождением ребёнка;

- в связи с трудным материальным положением, при существенных затратах на собственное лечение или лечение детей, мужа, жены.

Производить премиальные выплаты, приуроченные к юбилейным датам со дня рождения Работников ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН»:

50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет в размере МРОТ, установленного на момент события (ст.1-2 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. 29.12.2020)).

Выплачивать материальную помощь в размере не ниже МРОТ в случае смерти Работника или близких ему родственников по крови и по браку – матери, отца, сына, дочери, мужа, жены – при предоставлении соответствующих подтверждающих документов о факте смерти и родстве.

Все вышеперечисленные выплаты осуществляются только по основной должности, занимаемой Работником.

#### **8.5. Работодатель обязуется:**

8.5.1. Обеспечивать условия, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством, мужчинам (одиноким отцам) работу в соответствии с нормами и положениями, определёнными в разделе XII Трудового кодекса РФ и других федеральных законах.

8.5.2. При направлении Работника в служебную командировку Работодатель гарантирует сохранение его места работы (должности) и среднего заработка. Возмещать расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) по нормам, установленным действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, иные расходы, произведённые Работником, с разрешения или ведома Работодателя (ст.ст. 166-168, 168.1 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются приказами или локальными нормативными актами Работодателя.

8.5.3. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни Работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин. Женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается привлечение к таким работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.268, ст. 259 ТК РФ).

8.5.4. При временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности, начиная с первого дня нетрудоспособности, в размерах и при условиях, установленных федеральным законом (ст.183 ТК РФ).

8.5.5. Направить Работника на курсы повышения квалификации, которые требует профессиональный стандарт, если такой профессиональный стандарт обязателен в части требований к квалификации Работника за счёт средств Работодателя.

#### **8.6 Выборный орган Первичной профсоюзной организации принимает на себя обязательства:**

8.6.1. Создать и поддерживать базу данных о Работниках, нуждающихся в социальной поддержке - тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах института и прочих лицах, с целью оказания им помощи и материальной поддержки.

8.6.2. Вести учет данных о Работниках и их детях (сбор заявлений и медицинских справок), особо нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления и необходимой реабилитации.

8.6.3. Приобретать новогодние подарки для детей Работников – членов Первичной профсоюзной организации, если подарки не выдаются из других источников финансирования.

**8.7. Первичная профсоюзная организация**, при наличии средств профсоюзного бюджета, выплачивает Работникам – членам Первичной профсоюзной организации по решению выборного органа этой организации согласно Положению о предоставлении материальной помощи, помощь в размере, но из расчета, не превышающего уровень, не облагаемый налогом в следующих случаях:

- бракосочетания;
- рождения ребёнка;
- тяжелой болезни Работника;
- смерти Работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, сына, дочери);
- тяжелого финансового положения;
- необходимой компенсации части стоимости санаторно-курортного лечения и отдыха детей в летних оздоровительных лагерях.

## **Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Работодатель включает представителей Первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» (п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Конкретные формы участия Работников и их представительного органа - Первичной профсоюзной организации в управлении ФГБУН «ВНИИВиВ «Магарач» РАН» предусмотрены статьёй 53 ТК РФ.

9.1. Выборный орган Первичной профсоюзной организации имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить выборному органу Первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования и принятых мерах.

9.2. Работодатель обеспечивает участие представителей Первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений Работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления Работника, Работник и выборный орган Первичной профсоюзной организации, как представительный орган Работников, обращаются в комиссию по трудовым спорам, в Государственную инспекцию труда по Республике Крым, органы государственного надзора или в суд (ст.385, ст.391 ТК РФ).

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, иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.379 ТК РФ).

9.4. Работодатель, представители Работодателя не имеют права препятствовать Работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст.380 ТК РФ).

9.5. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры Работодатель и выборный орган Первичной профсоюзной организации будут рассматривать в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ в случаях:

9.5.1. Разработки, составления, утверждения, выполнения и изменения коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда работников, штатного расписания, нормирования труда, тарифных ставок, надбавок, компенсаций, расчётов оплаты труда и материального поощрения, применения профессиональных стандартов и присвоение их разрядов, других нормативов, связанных с контролем соблюдения интересов Работников по затратам труда и получением за него вознаграждений.

9.5.2. Не урегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по социальным вопросам, по поводу установления и изменения условий и оплаты труда.

9.5.3. В связи с отказом Работодателя учесть мнение Первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.5.4. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.398-409 ТК РФ).

## **Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1 Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, утвержденным Всероссийским профсоюзом работников Российской академии наук, Минобрнауки России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ, Общероссийской общественной организацией Профсоюзов работников агропромышленного комплекса РФ 10.06.2021 г., другими законодательными актами.

10.2 Работодатель признает, что Первичная профсоюзная организация ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» является полномочным представителем её членов по вопросам:

10.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст.29-30, ТК РФ, ст.11 ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.2. Ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению настоящего Договора.

10.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу Первичной профсоюзной организации в их деятельности:

10.3.1. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

10.3.2. Предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

10.3.3. Предоставлять по требованию выборному органу Первичной профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по настоящему Договору, а также социальным программам (по занятости, подготовке и обучению, повышению квалификации кадров, оздоровлению Работников и другим).

Сотрудничать с выборным органом Первичной профсоюзной организации, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры посредством переговоров.

10.3.4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

10.3.5. Учитывать мнение Первичной профсоюзной организации при защите прав и интересов членов Первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников, независимо от членства в Первичной профсоюзной организации, в соответствии с полномочиями, представленными Уставом организации.

10.3.6. Оказывать содействие Первичной профсоюзной организации в их разрешённой деятельности (ст.377 ТК РФ).

10.3.7. Безвозмездно предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации, объединяющего его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

В случае необходимости, предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

10.3.8. Не препятствовать выборному органу Первичной профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают Работники-члены Первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных профсоюзом прав (ст.370 ТК РФ, ч.3-5, п. 5 ст.11 ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.3.9. Предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному перечню (ч.7-8 ст.37 ТК РФ, ст.17 ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.3.10. Удерживать бесплатно по безналичному перечислению профсоюзные членские взносы согласно заявлению члена Первичной профсоюзной организации в размере 1 % от их заработка на счёт Первичной профсоюзной организации в соответствии с ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».



Сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами Первичной профсоюзной организации профсоюзных членских взносов.

10.3.11. Предоставлять свободное время (не более 2-х часов в неделю), не сокращая среднюю заработную плату, не освобождённым членам выборного органа Первичной профсоюзной организации для выполнения ими общественных обязанностей в интересах трудового коллектива ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

10.3.12. Гарантировать, что вопросы, связанные с переводом и увольнением членов Первичной профсоюзной организации, а также с наложением на них дисциплинарных взысканий решаются в соответствии со статьёй 373-376 ТК РФ.

10.3.13. Предоставлять возможность участия с правом голоса председателю Первичной профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», а также принимать участие в решении вопросов касающихся трудовых прав и обязанностей всех членов коллектива ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

10.3.14. Предоставлять членам выборного органа Первичной профсоюзной организации право принимать участие в качестве делегатов в конференциях, в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, семинарах, в краткосрочной профсоюзной учебе, целевых занятия, прочих мероприятиях проводимых по плану вышестоящей профсоюзной организации.

Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно, в каждом отдельном случае по согласованию Сторон.

10.3.15. Работодатель, при наличии средств от деятельности, приносящей доход, может отчислять Первичной профсоюзной организации денежные средства, на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ, п. 9.6.4. Межотраслевого соглашения на 2021 – 2023 годы.).

10.3.16. Увольнение Работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам и Работников- членов выборного органа Первичной профсоюзной организации производить исключительно в порядке, установленном ч.3 ст.171 ТК РФ и п.2-3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, входящими в состав профсоюзных органов и не освобожденными от основной работы, допускается только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а с руководителем, заместителем и членами выборных профсоюзных органов организации – только по согласию вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ, п. 10.2.8.2. Межотраслевого соглашения на 2021 – 2023 годы).

По результатам рассмотрения документов Первичная профсоюзная организация в течение семи рабочих дней составляет мотивированное мнение в письменной форме и направляет его Работодателю (ч.2 ст.373 ТК РФ).

Члены выборных органов Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», уполномоченного (доверенные) лица по охране труда профсоюзной организации, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы (п.10.2.8.3. Межотраслевого соглашения на 2021 – 2023 годы).

Члены выборных органов Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве

делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов.

10.3.17. Сообщать в произвольной письменной форме Первичной профсоюзной организации ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников – соответственно не менее чем за три месяца.

#### **10.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

10.4.1. Внимательно относиться к обращениям, предложениям трудового коллектива, представителям Работодателя. Оперативно реагировать на поступающие обращения, жалобы и заявления Работников, касающиеся действующей системы оплаты труда, соблюдения трудового и жилищного законодательства, создания безопасных условий труда, предоставление социальных гарантий. Выносить на общее обсуждение реальные, объективные и в рамках действующего законодательства вопросы, предварительно обсуждаемые с Работодателем (в том числе с учётом наличия денежных средств, как у Работодателя, так и у Первичной профсоюзной организации).

Обеспечивать широкую гласность при решении этих вопросов.

10.4.2. Способствовать Работодателю в укреплении трудовой дисциплины, с этой целью проводить совместные рейды по проверке соблюдения Работниками правил внутреннего трудового распорядка.

10.4.3. Постоянно информировать Работодателя о деятельности Первичной профсоюзной организации и о деятельности вышестоящих профсоюзных органов.

10.4.4. Принимать участие с правом голоса Председателя Первичной профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», а также принимать участие в решении вопросов касающихся трудовых прав и обязанностей всех членов коллектива ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН».

10.4.5. Работникам, не являющиеся членами ППО ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН», обратившимся в Первичную профсоюзную организацию ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Первичной профсоюзной организацией ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН» (ч.2 ст.30, ст.377 ТК РФ).

10.4.6. В случае необходимости участия членов выборного органа Первичной профсоюзной организации в качестве делегатов в конференциях, в работе созываемых профессиональными союзами съездов, семинарах, в краткосрочной профсоюзной учебе, целевых занятиях, прочих мероприятиях проводимых по плану вышестоящей профсоюзной организации согласовывать и установить с Работодателем - условия и порядок освобождения конкретно, в каждом отдельном случае.

### **Раздел 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

## **11.2. Стороны обязуются:**

11.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения условий настоящего Договора по итогам года информировать Работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

Работодателя и Первичную профсоюзную организацию об итогах проверок и принятых мерах.

11.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения условий настоящего Договора.

11.2.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

## **Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися Сторонами либо со дня, установленного Договором, и действует в течение трёх лет (ч.1 ст.43 ТК РФ). Однако при необходимости Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет по обоюдному согласию Сторон совместным решением в установленном порядке (ч.2 ст.43 ТК РФ).

12.2. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Дата уведомительной регистрации не влияет на срок вступления в действие коллективного договора.

12.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия проводится по взаимному соглашению Сторон, в том же порядке, что и его заключение, если иной порядок не установлен самим Договором. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующими Договором, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, Региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК РФ).

В случае исключения из Договора условий о дополнительных выплатах Стороны должны выбрать (назначить) представителей и вступить в переговоры относительно изменяющихся условий, в том числе ухудшающих положение Работников (ст.37 ТК РФ).

12.4. За три месяца до окончания срока действия Договора любая из Сторон вправе направить предложение в письменной форме другой о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего Договора (ч.1 ст.36 ТК РФ).

Представитель той Стороны, которая получила предложение о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором их проведения ответа на своё предложение начать переговоры (ч.2 ст.36 ТК РФ).

12.5. Ни одна из Сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия Договора.

12.6. Договор сохраняет своё действие в общем порядке до окончания срока в случаях:  
- изменения наименования ФГБУН «ВНИИВиВ «Магarach» РАН»;

- расторжения трудового договора с руководителем ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН»;
- реорганизации ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН» в форме преобразования;
- изменения типа государственного учреждения;
- в случаях изменения наименования ППО ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН».

Если меняется форма собственности учреждения, то Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

В случае реорганизации, смены формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

В случае ликвидации ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

12.7. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором всех Работников ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных руководителей подразделений, иных сотрудников Работодателя, через информационные стенды) (ст.8 ТК РФ).

12.8. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения Работодателя и Работников, принимаются по согласованию с выборным органом ППО ФГБУН «ВННИИВиВ «Магарач» РАН», в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Прошито, проуменьшено и  
скреплено печатью

*52 (Томск)*

*982/1008*

Председатель первичной  
профсоюзной организации ФТБУН  
«ВНИИВИА «Магарач» РАН»

С.М. Бондаренко

