305

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук (ЦЭПЛ РАН)

на период с 28.05.2021 г. по 27.05.2024 г.

От работодателя:	**От сотрудников:**
Директор ЦЭПЛ РАН	Председатель профкома ЦЭПЛ РАН
_____ Н.В. Лукина	_____ Е.Н. Сочилова
28 мая 2021 г.	28 мая 2021 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 305 от 01.06.2021 г.
с замечаниями на 3 листах

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук на период с 28.05.2021 г. по 27.05.2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – КД) являются работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук (далее – ЦЭПЛ РАН) в лице их представителя – профкома, и работодатель, представляемый администрацией этой организации.

1.2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего КД являются определение форм системы оплаты труда, условия материального стимулирования, предоставляемые работодателем.

В настоящем КД также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для работников.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на членов профсоюзной организации и других работников, которые уполномочили профком разработать и заключить его с работодателем.

1.5. Администрация признает профсоюзный комитет полноправным представителем ЦЭПЛ РАН по всем условиям настоящего КД.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе ЦЭПЛ РАН присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, коллективным договором.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается лишь в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника.

2.2. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей вакантной должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом и Уставом Центра.

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин.

2.4. Условия трудового договора (контракта) при его заключении определяются законами, иными нормативными актами, настоящим КД и соглашением сторон.

2.5. В случае противоречия условий КД и трудового договора в отношении работника действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.6. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Руководители не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника может допускаться только в случаях,

предусмотренных законодательством.

2.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профкомом. По итогам совместных консультаций в настоящий КД могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, гарантии высвобождаемых работников.

2.8. Администрация регулярно, не реже одного раза в полугодие, информирует работников об открывшихся вакансиях. Последним в установленном порядке предоставляется первоочередное право замещения вакантных должностей.

2.9. Администрация обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком информацию о предстоящем сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более процентов списочного состава работников.

2.11 Администрация обязуется производить при необходимости сокращения численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий и увольнения совместителей.

2.12. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если ЦЭПЛ РАН испытывает непреодолимые в данный момент экономические трудности, работодатель по согласованию с профкомом может временно приостановить работу отдельных подразделений без проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, оформив это как простой не по вине работника.

2.13. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют лица предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, обучающиеся в заочной аспирантуре.

2.14. Администрация принимает на себя обязательства в случае ликвидации подразделений, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять эти мероприятия только после предварительного уведомления

(не менее, чем за 2 месяца) профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий и тем самым на возвращение к прежнему месту работы.

2.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. В связи с произошедшим изменением в трудовом законодательстве, связанным с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, сотрудники, перешедшие на электронные трудовые книжки при поступлении на работу обязаны предоставить трудовую книжку в бумажном виде (для определения трудового стажа).

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями законодательства, настоящего КД и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час во всех случаях, в том числе и в случае переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день, в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.4. Стороны договорились, что сверхурочные работы могут проводиться в исключительных случаях по инициативе работодателя лишь с разрешения профкома, и, как правило, с согласия работника и с соблюдением ограничения: не более четырех часов сверхурочной работы в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Стороны договорились, что работы в выходные дни возможны в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника. Работа в выходные дни компенсируется предоставлением

другого дня отдыха.

Работа в праздничные нерабочие дни компенсируется предоставлением другого оплачиваемого дня отдыха в ближайшие две недели.

3.6. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека, т.е. требующей компенсаций и дополнительных льгот. Ночной признается работа с 22 до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дней.

Стороны договорились, что очередность представления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом и с учетом пожелания сотрудников доводится до сведения работников не позднее 10 января.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации.

3.9. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.10. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием – 5 дней;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для провода детей в армию – 2 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более одной недели в году.

4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Стороны договорились, что оплата труда научных работников в ЦЭПЛ РАН производится в соответствии с Должностными окладами и контрактами. Применение других систем оплаты труда возможно лишь с согласия профкома и только в случаях, предусмотренных законодательством.

4.2. Стороны договорились, что порядок доплаты к должностным окладам (ставкам) за высокое мастерство, срочность и т.д., а также иные: формы материального поощрения устанавливаются по согласованию с профкомом.

4.3. Стороны договорились, что выплата доплат за ученые степени доктора наук и кандидата наук должна производится ежемесячно вместе с выплатой заработной платы.

4.4. Стороны договорились, что работодатель выплачивает заработную плату работнику безналичным путем, перечисляя ее на счет в банке или банковскую карту два раза в месяц – 3 и 18 числа каждого месяца.

4.5. Стороны согласились, что обусловленный трудовым договором работника размер месячной заработной платы является гарантированным.

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных по инициативе работника, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактически выполненной работы.

4.6. За время отпуска заработная плата (отпускные) выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.7. Стороны договорились, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающих ребенка до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное

для них время продолжительностью до 14 календарных дней по их заявлению. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.8. Стороны договорились, что работникам, не имеющим ученой степени, по заявлению работника предоставляется ежегодный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней как продолжение оплачиваемого отпуска.

4.9. Стороны договорились, что в соответствии с Указом Президента РФ №1110 от 30.05.1994 и Постановлением Правительства РФ № 1206 от 30.11.1994, сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, предоставляется ежемесячная компенсация по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет в размере 50 рублей за счет работодателя после подачи соответствующего заявления.

4.10 Стороны договорились, что сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, имеют возможность продления отпуска по уходу за ребенком без сохранения заработной платы до достижения ребенком 4,5 летнего возраста. При этом за работником сохраняется должность, должностной оклад и возможность работы неполный рабочий день.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам научно-исследовательской деятельности. Ответственность за состояние условия и охраны труда берет на себя работодатель.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными или опасными условиями труда.

5.3. На время приостановки работ в подразделении из-за нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной защиты, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий.

5.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.6. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечки первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

5.7. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм, в состав которой вводится представитель профкома.

Не позднее 3 календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем работнику-пострадавшему под расписку.

5.8. Стороны исходят из того, что ЦЭПЛ РАН несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

5.9. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых экспертизах, проводимых в Центре на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда.

В то же время профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или администрации со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, администрация компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

6.1. Стороны признают, что профком является полномочным представителем работников Центра по всем вопросам, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

6.2. Работодатель предоставляет профкому бесплатно необходимое для деятельности оборудование, помещение, обеспечивает уборку и охрану, а также помещение для проведения собраний работников и профсоюзной организации.

6.3. Работодатель предоставляет профкому бесплатно средства связи, канцелярские товары, необходимые для работы, и оргтехнику.

6.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей. Председатель профкома, не освобожденный от основной работы, имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней.

6.5. Стороны договорились, что при проведении аттестации будут неуклонно руководствоваться действующим законодательством, освобождая от аттестации лиц, поименованных в Приложении к Постановлению РАН от 14 ноября 1995 г. №225 "О порядке рассмотрения некоторых кадровых вопросов в научных учреждениях и организациях РАН", и работников, на которых распространяется действие статей 25, 26 и 27 федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

6.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию по безналичному расчету, если на это имеется согласие членов профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

6.7. Администрация вводит в состав ученого совета, аттестационной комиссии и других коллегиальных органов управления представителей профсоюза.

6.8. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется представлять такую информацию профкому в согласованные сторонами сроки.

Сведения, составляющие коммерческую тайну, определяются работодателем

и могут использоваться профкомом только для служебных целей. Профком обязуется эти сведения не разглашать.

6.9. Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собрания и встречи различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профкома принимать участие в работе собраний.

6.10. В случае необходимости профком вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения, если оно относится к сфере действия настоящего КД.

6.11. Профком пользуется правом представительства интересов работника при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. В случае необходимости в настоящий КД могут вкоситься соответствующие изменения и дополнения. Все изменения и дополнения КД в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.3. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения КД и переговоров при необходимости дополнений и изменений его стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

7.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение КД и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.5. Контроль за исполнением настоящего КД осуществляется сторонами.