

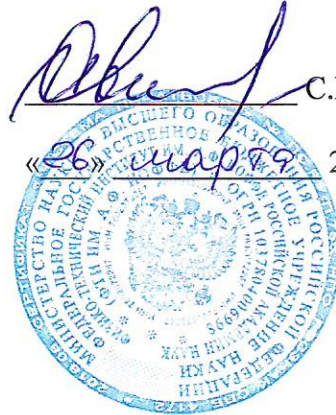
«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
Профорганизации ФТИ



В.А. Картошкин

2026г.

«УТВЕРЖДАЮ»
ФТИ им. А.Ф. Иоффе
Директор Института



С.В. Иванов

2026г.

Коллективный договор

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Физико-технического института им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук

Принят конференцией работников Института 26 марта 2026 г.



Санкт-Петербург

2026 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	3
<u>2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА</u>	3
<u>3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ</u>	5
<u>4. ОПЛАТА ТРУДА</u>	6
<u>5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА</u>	8
<u>6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА</u>	10
<u>7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ</u>	14
<u>8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ</u>	14
<u>9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ФТИ</u>	16
<u>10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	17

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 – Положение об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 – Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 – Положение о звании «Ветеран ФТИ»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 – Положение о суммированном учете рабочего времени

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Стороны договора:

настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между Работодателем – Федеральным государственным бюджетным учреждением науки Физико-технический институт им. А.Ф. Иоффе Российской академии наук (далее – Институт), в лице директора Института Иванова С.В. и работниками Института (далее – Работники), представляемыми Первичной профсоюзной организацией Физико-технического института им. А.Ф. Иоффе (далее – Профорганизация ФТИ), в лице председателя Картошкина В.А., действующего на основании Устава Профорганизации ФТИ им. А.Ф. Иоффе (далее – вместе именуемые «Стороны»), решения конференции работников Института (далее – КРИ).

1.2 Предмет Договора:

договор регулирует социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем.

1.3 При заключении Договора, его изменении или дополнении стороны договорились руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Отраслевым соглашением (далее — ОС), Уставом Института, Уставом Профорганизации ФТИ и другими нормативными актами.

1.4 Статьи Договора не могут ограничивать трудовые права или ухудшать условия труда, устанавливаемые ТК РФ, ОС или другими нормативными актами.

1.5 Договор после одобрения его КРИ распространяется на всех без исключения работников Института.

1.6. Договор заключен на три года и действует с момента подписания его сторонами. В течение срока действия Договора в него, на основе взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников Института.

1.7 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

При возникновении условий, требующих дополнения Договора, заинтересованная сторона вносит в соответствии с действующим законодательством представление о начале ведения переговоров.

1.8 Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Договора, вступить в переговоры для принятия нового Договора, при этом действие настоящего Договора продлевается до подписания нового Договора или на очередные три года.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА.

2.1 Система социального партнерства основана на принципах, установленных ТК РФ, и направлена на решение вопросов, перечисленных в ОС, решениях КРИ.

2.2 Социальное партнерство осуществляется посредством:

2.2.1 переговоров сторон по подготовке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения сторон, коллективного договора, дополнений и приложений к нему и их заключению;

2.2.2 взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;

2.2.3 участия работников, их представителей в управлении Институтном;

2.2.4 участия представителей работников и работодателя в разрешении досудебных трудовых споров;

2.2.5 совместной выработки мер по совершенствованию работы социальной сферы Института, предоставления работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

2.2.6 взаимного обмена информацией, затрагивающей экономическое положение Института, трудовые права и гарантии Работников, изменение правовой базы настоящего Договора.

2.3 Право Работников на участие в управлении Институтом реализуется Профорганизацией ФТИ, ее выборными органами и уполномоченными представителями, Конференцией работников института (КРИ), Конференцией научных работников (КНР) и регулируется трудовым законодательством, Уставом Института и настоящим Договором.

2.4 Работодатель и Профорганизация ФТИ договорились зафиксировать полномочия КРИ и ее выборного органа:

2.4.1 КРИ:

- утверждает коллективный договор;
- рассматривает положения, регламентирующие оплату и условия труда Работников;
- рассматривает предложения администрации Института по нормативной базе поощрительной системы в Институте;
- рассматривает предложения администрации Института по нормативам отчислений от прибыли в фонды материального поощрения и социального развития;
- рассматривает отчеты директора Института и выборного органа КРИ о выполнении взаимных обязательств в рамках коллективного договора (раз в три года);
- рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы Работников и условия их труда;
- избирает выборный представительный орган Работников на период между конференциями.

2.4.2 Выборный представительный орган КРИ:

- представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении коллективного договора;
- подписывает в лице своего Председателя коллективный договор;
- осуществляет оперативный контроль за выполнением коллективного договора;
- обсуждает вопросы, связанные с материальным поощрением Работников, изменением тарифных ставок и окладов;
- согласовывает вопросы сдачи Институтом в аренду помещений, имеющих социальное назначение (объекты питания и медпункт);
- участвует через своего представителя в работе Коллегии дирекции Института;
- устанавливает порядок выборов делегатов на КРИ.

2.4.3 КРИ правомочна принимать решения при наличии не менее 2/3 от числа избранных делегатов. Порядок созыва КРИ устанавливается выборным органом. Решение считается принятым, если за него проголосовало более 50% от числа зарегистрированных делегатов. В случаях, предусмотренных законодательством, для принятия решения необходимо собрать не менее 2/3 голосов от числа зарегистрированных делегатов. На период между конференциями КРИ передает часть своих полномочий выборному представительному органу, создает рабочие комиссии для выработки решений и контроля по их исполнению.

2.5 К основным формам участия Работников в управлении организации относятся:

2.5.1 учет мнения Профорганизации ФТИ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором;

2.5.2 при издании работодателем локально-нормативных актов, затрагивающих интересы работников по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, а также в случаях, установленных ТК РФ, учитывать мнение Профорганизации ФТИ;

2.5.3 участие представителей выборных профсоюзных органов в заседаниях Коллегии дирекции, в составе комиссий по вопросам, касающимся условий и оплаты труда работников, охраны труда, социальной поддержки и защиты трудовых интересов работников, а также в комиссиях по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей и аттестационных комиссиях;

2.5.4 получение Профорганизацией ФТИ, представителями профсоюзной организации информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе, о:

- реорганизации или ликвидации Института, подразделений Института, их отделении, ликвидации или слиянии с другими организациями;
 - структурных преобразованиях, предусматривающих высвобождение работников либо изменение условий их труда;
 - профессиональной подготовке, повышении квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
 - других вопросах, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами Института и настоящим Договором;
- 2.6 Права Работников на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, Уставом Института, локальными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.
- 2.7 Стороны договорились:
- 2.7.1 при утверждении сметы расходов Института, направляемых на охрану труда, учитывать мнение Профорганизации ФТИ. Включить в смету расходов Института расходы, связанные с выполнением ОС и настоящего Договора;
- 2.7.2 информировать Профорганизацию ФТИ о доходах Института от использования имущества, находящегося в государственной собственности и переданного в аренду.
- 2.8 Работодатель и Профорганизация ФТИ обязуются вносить предложения об изменениях в действующие положения в соответствии с изменениями законодательства по социально-трудовым вопросам и предоставлять другой стороне мотивированные ответы в течение месяца (исключая июль-август).

3. ТРУДОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1 Для достижения общих целей - повышения уровня жизни Работников, социально-экономического развития Института стороны договорились:
- 3.1.1 добиваться роста объема средств (инвестиций), выделяемых на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок, содействовать привлечению в Институт средств от инновационной и хозяйственной деятельности;
- 3.1.2 принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, укреплять службы Института;
- 3.1.3 способствовать сохранению и развитию социальной сферы Института;
- 3.1.4 активно содействовать улучшению жилищных условий Работников путем получения субсидий, служебного жилья.
- 3.2 Работодатель:
- 3.2.1 способствует созданию благоприятных трудовых отношений в Институте;
- 3.2.2 до подписания трудового договора знакомит вновь принимаемого работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, регулирующими трудовую деятельность работника;
- 3.2.3 при получении официальной информации о сокращении численности или штата Института, или ликвидации структурных подразделений проводит совместно с Профорганизацией ФТИ взаимные консультации с целью минимизации негативных последствий для работников Института;
- 3.2.4 обеспечивает необходимые условия для высокопроизводительного труда, бесперебойную работу Института;
- 3.2.5 изыскивает средства для ремонта помещений, благоустройства территории, улучшения условий труда и финансирования мероприятий по охране труда;
- 3.2.6 всемерно способствует увеличению объемов целевого финансирования.
- 3.3. Профорганизация ФТИ:
- 3.3.1 защищает интересы работников, содействует реализации ОС, коллективного договора;

3.3.2 доводит до сведения работников информацию о деятельности Профсоюза РАН и профсоюзной организации Института;

3.3.3 осуществляет контроль и защиту прав и гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, охраны труда и экологии, социального и медицинского страхования, предоставления льгот и компенсаций, оказывает необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья, представляет интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве; участвует в урегулировании коллективных трудовых споров; взаимодействует с федеральными, региональными профсоюзами и объединениями, другими общественными организациями, объединениями, может вступать в любые общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Состав и формирование заработной платы.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата включает в себя: оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии), предусмотренные трудовым законодательством, Постановлениями Правительства РФ, ведомственными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами Института, настоящим Договором.

4.2 Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- а) государственных гарантий по оплате труда;
- б) действующих профессиональных стандартов;
- в) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- г) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационных характеристик для научных работников и руководителей;
- д) перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемых органами федеральной исполнительной власти РФ;
- е) перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемых органами федеральной исполнительной власти РФ;
- ж) «Положения об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе» (Приложение № 2);
- з) настоящего Договора.

4.3 Система оплаты труда в Институте распространяется на всех работников Института вне зависимости от источника средств, из которого финансируется оплата труда работника (субсидии из федерального бюджета, дополнительное бюджетное финансирование, финансирование за счет средств, полученных от сдачи в аренду федеральной собственности, гранты научных фондов, средства от иной, приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Института).

4.4 Размер оплаты труда, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, зафиксированные в трудовом договоре, является гарантированным уровнем оплаты труда работника и может быть изменен только по письменному согласию сторон трудового договора.

4.5 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются «Положением об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе» (Приложение № 2).

4.6. Стороны договорились:

4.6.1 ежегодно обсуждать на Коллегии дирекции с приглашением представителя Профорганизации ФТИ оплату труда работников различных категорий и докладывать итоги при отчете директора Ученому совету Института;

4.6.2 учитывать мнение Профорганизации ФТИ при распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда работников Института из бюджетных источников, включая расходы на выплаты стимулирующих надбавок работникам научно-исследовательских подразделений, работникам административно-управленческих и производственно-вспомогательных подразделений, премирование по итогам года, по результатам научных конкурсов и другие выплаты, предусмотренные Договором.

4.7 Выплата заработной платы.

Работодатель обязуется:

4.7.1 проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

4.7.2 выплачивать заработную плату работникам Института не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца 25 числа данного месяца (аванс),

- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

4.7.3 выплачивать зарплату за первую половину месяца (аванс) пропорционально отработанному времени с учетом оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором;

4.7.4 извещать ежемесячно каждого Работника в форме Расчетного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, с указанием источников выплат. Форма расчетного листа указана в Положении об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Приложение № 2).

4.8 Условия оплаты труда

Работодатель обязуется:

4.8.1 знакомить принимаемых работников с порядком и условиями оплаты труда;

4.8.2 информировать Профорганизацию ФТИ о нормативных актах Правительства РФ, Министерства науки и высшего образования РФ по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда;

4.8.3 издавать приказы, касающиеся изменений условий и оплаты труда работников, с учетом мнения Профорганизации ФТИ;

4.8.4 ежегодно информировать Профорганизацию ФТИ о средней заработной плате по всем категориям работников;

4.8.5 по запросу Профорганизации ФТИ (не чаще одного раза в квартал) предоставлять статистическую информацию, касающуюся начислений зарплаты работникам Института;

4.8.6 с целью обеспечения комфортного получения заработной платы по месту работы обеспечить в Институте размещение банкомата кредитной организации, через которую производится выплата заработной платы большинству работников Института.

4.9 Работодатель и Профорганизация ФТИ договорились что:

4.9.1 выплата заработной платы работникам Института осуществляется в безналичной форме, по заявлению работника путем перечисления на счет, открытый работником в кредитной организации, использующей национальную платежную систему;

4.9.2 выплата заработной платы (в т.ч. компенсационные выплаты) работникам Института производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Приложение №2).

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1 Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

5.2 Ответственность за состояние условий и охраны труда, радиационной, противопожарной и экологической безопасности несет Работодатель, который обеспечивает соответствие реальных условий труда условиям трудового договора, требованиям трудового законодательства РФ, нормативных актов Правительства РФ и Минобрнауки России, а также правилам и инструкциям по охране труда, радиационной, экологической безопасности, правилам противопожарного режима, ОС и настоящего Договора.

5.3 Работодатель обеспечивает:

5.3.1 создание и функционирование системы управления охраной труда, безопасных условий труда работников в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда, разработку и утверждение локальных нормативных актов, включая правила и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, реализацию мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предусмотренные настоящим Договором, ОС, осуществление контроля за соблюдением работниками Института требований охраны труда;

5.3.2 выделение необходимых средств в смете расходов Института для обеспечения мероприятий по охране труда, в том числе на проведение производственного контроля, специальной оценки условий труда (СОУТ), снижение профессиональных рисков на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов; использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

5.3.3 содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещений, зданий и территории Института, для чего: обеспечивать параметры воздушной среды, освещенности, шума и вибрации на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями, систематически проводить уборку помещений, зданий и территории Института, своевременно очищать от снега и льда крыши и территорию Института;

5.3.4 установление гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим законодательством, ОС, настоящим Договором и Положением об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе.

5.3.5 Проведение специальной оценки условий труда. При установлении по результатам специальной оценки условий труда опасного класса условий труда (4 класс) на рабочем месте производится незамедлительная приостановка работы, за исключением рабочих мест, указанных в перечне работ, на которые не распространяется запрет, установленный ТК РФ;

5.3.6 организацию периодического обучения и проверку знаний по охране труда, радиационной, противопожарной безопасности, промбезопасности, электробезопасности и экологической безопасности руководителей и работников, своевременное проведение всех соответствующих инструктажей, стажировку (в случае необходимости) работников Института;

5.3.7 правильность ведения документации для лиц, работающих во вредных условиях и имеющих право на досрочную пенсию;

5.3.8 учет и расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и

- профессиональной заболеваемости, а также рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 5.3.9 документооборот между пл. Шувалово и пл. Политехническая (транспорт);
- 5.3.10 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иным нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года-ежегодных) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Для отдельных категорий работников - обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- 5.3.11 наличие аптечек первой помощи;
- 5.3.12 установление продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством РФ в случае отклонения от нормы на рабочем месте параметров микроклимата установленных СанПин;
- 5.3.13 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и временной нетрудоспособности;
- 5.3.14 приобретение и выдачу СИЗ и смывающих и(или) обезвреживающих средств, прошедших испытания и имеющие декларацию или сертификаты соответствия, а также обеспечение выдачи СИЗ, их хранения, стирки, химчистки, сушки, ремонта и замены;
- 5.3.15 условия для работы здравпункта Института по договору оказания медицинских услуг;
- 5.3.16 разработку и утверждение по согласованию с Профорганизацией ФТИ норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков;
- 5.3.17 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ, об использовании приборов;
- 5.3.18 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 5.3.19 недопущение к работе лиц: не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда; не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы; не применяющих выданные им в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- 5.3.20 участие представителей выборного органа Профсоюзной организации (технического инспектора труда, в случае их наличия) в расследовании несчастных случаев с работниками на производстве;
- 5.3.21 в случае нарушения прав Работников на безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.
- 5.4. Профорганизация ФТИ обязуется:

- 5.4.1 осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов Работников в области условий и охраны труда, соблюдением администрацией Института законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда;
- 5.4.2 анализировать состояние условий и охраны труда в Институте, отстаивать интересы Работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления гарантий и компенсаций по условиям труда.
- 5.4.3 вносить предложения по улучшению условий и охраны труда Работников, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- 5.4.4. в соответствии с законодательством и нормативными актами, согласовывать инструкции и другие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы охраны труда, радиационной и экологической безопасности.
- 5.4.5 оказывать помощь в работе здравпункта и курировать его работу.
- 5.4.6 обеспечивать участие своих представителей в работе комиссий по:
- проведению специальной оценки условий труда;
 - оценке профессиональных рисков;
 - расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 5.4.7 инициировать создание комитетов (комиссий) по охране труда и обеспечивать вхождение в состав комитета (комиссий) представителей Профорганизации ФТИ.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1 Режим рабочего времени.

6.1.1 В Институте в качестве полной нормы установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя для всех работников: продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг составляет 8 часов 15 минут, в пятницу – 7 часов. В предпраздничный день - рабочий день сокращается на час.

6.1.2 Время начала и окончания ежедневной работы, перерывов для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Приложение № 1).

6.1.3 Для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ, отнесены к вредным условиям труда подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) или подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) или опасным условиям труда класс 4 устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю при установлении подкласса 3.3 (вредные условия труда 3 степени),
- не более 34 часов в неделю при установлении подкласса 3.4 (вредные условия труда 4 степени),
- не более 30 часов в неделю при установлении класса 4 (опасные условия труда).

6.1.4 Сменная работа регулируется Положением о суммированном учете рабочего времени (Приложение № 5).

6.1.5 При выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с учетом мнения Профорганизации ФТИ с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

6.1.6 Режим гибкого рабочего времени регулируется Положением о суммированном учете рабочего времени (Приложение № 5).

6.1.7 Режим ненормированного рабочего дня устанавливается работникам в соответствии с утвержденным Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем в ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Приложение № 3).

6.1.8 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профорганизации ФТИ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.1.9 Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных п. 1-3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профорганизации ФТИ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением Работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.1.10 Стороны договорились предоставить возможность работникам по их желанию, при наличии согласия руководителя подразделения, работать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день с оплатой, пропорционально отработанному времени. Режим полного рабочего времени может быть восстановлен по согласованию с руководителем подразделения.

6.2 Режим отдыха.

6.2.1 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.2.2 Научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, имеющим ученую степень кандидат наук - 42 календарных дня.

6.2.3 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 класса 1, 2, 3 и 4 степени, либо опасным условиям труда (4 класс). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании ОС и коллективного договора с учетом результатов СОУТ. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со ст. 139 ТК РФ, с письменного согласия работника. Размер компенсации составляет: - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени вредности, в размере не менее 50 % дневной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией; - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

6.2.4 Оплачиваемые отпуска предоставляются работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профорганизации ФТИ, не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Института, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.6 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по ходатайству руководителя подразделения, подписанного руководителем Отделения (Центра) или соответствующим заместителем директора.

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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных ТК РФ.

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 обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.2.7 Стороны договорились предоставлять работникам, указанным в Приложении № 3, работающим на условиях ненормированного рабочего дня при режиме полной занятости, дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 7 календарных дней.

При установлении режима неполной рабочей недели при условии полного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующем соотношении:

- при занятости от одного до двух рабочих дней в неделю – три календарных дня;
- при занятости от трех рабочих дней в неделю – семь календарных дней.

6.2.8 Лицам, допущенным к соисканию ученой степени, для которых работа в Институте является основной, может быть предоставлен отпуск с сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.9 Научному работнику, получившему приглашение работать за границей, предоставляется отпуск до одного года без сохранения заработной платы с последующим продлением по ходатайству руководителя Отделения (Центра).

6.2.10 Работникам по уважительным причинам и семейным обстоятельствам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с руководителем подразделения, руководителем Отделения (Центра)/заместителем директора по решению директора Института.

6.2.11 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам 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, а также случаев, установленных ТК РФ).

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1 Стороны договорились принимать меры по улучшению жилищных условий работников Института, для этого:

7.1.1 вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе молодых специалистов, и содействовать включению работников Института в жилищные программы;

7.1.2 решение об улучшении жилищных условий работников Института принимать в соответствии с действующим в Институте Положением о жилищной комиссии, согласованным с Профорганизацией ФТИ.

7.2 Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению в Институте культурно-просветительской работы, с этой целью Работодатель:

7.2.1 в соответствии со ст. 377 ТК РФ и ОС вправе отчислять денежные средства Профорганизации ФТИ на культурно-массовую деятельность за счет средств внебюджетных источников в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда. Расходы производятся целевым образом согласно смете, утвержденной сторонами;

7.2.2 выделяет помещения и оборудование, необходимые для проведения культмассовых мероприятий и ведения культмассовой работы на время их проведения.

7.3 Профорганизация ФТИ:

7.3.1 содействует организации и проведению культмассовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников Института и членов их семей и выделяет на эти цели средства из профсоюзного бюджета;

7.3.2 содержит на балансе художественную библиотеку, выделяет средства на закупку книг и оплату труда заведующего библиотекой.

7.4 Работодатель обязуется организовать питание для работников Института.

Дополнительные социальные гарантии:

7.5 Стороны договорились:

7.5.1 оказывать помощь в работе Совета ветеранов ФТИ;

7.5.2 сохранять за неработающими ветеранами ФТИ права, предусмотренные Положением о звании «Ветеран ФТИ» (Приложение № 4);

7.5.3 при возможности Работодатель предоставляет транспорт для мероприятий, проводимых Профорганизацией ФТИ;

7.5.4 оказывать финансовую помощь в случае смерти работника Института, а также в случае смерти ближайших родственников работника Института (отец, мать, муж, жена, дети) и в иных случаях в соответствии с Положением об оплате труда работников ФТИ им. А.Ф. Иоффе (Приложение №2);

7.5.5 в случае гибели работника на производстве оказывать материальную помощь на погребение в соответствии с локальными актами Института и выплачивать членам семьи погибшего, предусмотренные законом компенсации, а также выплачивать единовременную денежную компенсацию семье погибшего работника в результате несчастного случая, связанного с производством, в размере не менее 10 МРОТ или вследствие профессионального заболевания в размере не менее 5 МРОТ;

7.5.6 при наличии финансовой возможности Работодатель вправе организовывать медицинское обслуживание Работников по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) в соответствии с Положением о добровольном медицинском страховании.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1 Работодатель воздерживается от принятия решений о массовых сокращениях работников по своей инициативе, принимает меры по социальной защите

высвобождаемых работников и созданию новых рабочих мест, создает условия по обеспечению полной занятости работой, соответствующей квалификации работников.

8.2 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) по форме, утвержденной приказом директора Института с согласованием Профорганизации ФТИ;

8.2.1 Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, предусмотренных законодательством;

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

8.3 Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, осуществляется в порядке, утвержденном ст.373 ТК РФ.

8.3.1 Работодатель не менее чем за три месяца письменно информирует Профорганизацию ФТИ о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.4 Работодатель и Профорганизация ФТИ договорились:

8.4.1 при необходимости сокращения штата или численности работников действовать согласно п.3.2.3 Коллективного договора;

8.4.2 при сокращении численности или штата предпочтительно подлежат сокращению вакантные должности;

8.4.3 преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата или численности, наряду с оговоренными законодательством категориями работников, обладают лица, которым до пенсионного возраста остается менее 5-ти лет;

8.4.4 предоставлять высвобождаемым работникам право занимать имеющиеся в Институте вакансии при условии соответствия квалификационным требованиям. По взаимному соглашению между Работодателем и высвобождающимся работником последнему может быть предоставлена возможность переквалификации.

8.5 Работодатель может в случае производственной необходимости привлекать Работников к работам, не связанным с их основной трудовой деятельностью, только с согласия Работника и оплатой работы по соглашению сторон (кроме случаев, предусмотренных ст. 60 ТК).

8.6 Профорганизация ФТИ обязуется обеспечивать правовую защиту работников с привлечением юристов профсоюза работников РАН и Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а в необходимых случаях оплачивать юридические консультации за счет средств профсоюза. Выделять средства на судебную защиту трудовых прав членов профсоюза.

8.7 Повышение квалификации работников, работа с молодежью.

Работодатель и Профорганизация ФТИ договорились:

8.7.1 выделять средства на повышение квалификации, профессиональное обучение и переквалификацию работников в интересах Института;

8.7.2 оказывать внимание работе с научной молодежью, способствовать работе Совета молодых ученых и специалистов Института, повышению квалификации и социальной защищенности молодых работников Института, организовывать и проводить ежегодно конкурс работ молодых специалистов;

8.7.3 оказывать поддержку профориентационной работы Совета молодых ученых и специалистов со школьниками и студентами.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, Уставом Института, Уставом Профорганизации ФТИ, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

9.2 Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза, поименованные в Федеральном законе РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучебы, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка.

9.3 Работодатель и Профорганизация ФТИ договорились о следующем:

- профсоюзные конференции и конференции работников Института по трудовым и экономическим вопросам могут начинаться в рабочее время;
- работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института. Дополнительные гарантии устанавливаются в соответствии с ОС;
- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Института (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений ОС.

9.4 Работодатель обязуется:

9.4.1 принимать локальные нормативные акты, относящиеся к сфере социального партнерства, запрашивая мнение Профорганизации ФТИ за пять рабочих дней до принятия решения.

9.4.2 предоставить Профорганизации ФТИ в безвозмездное пользование для уставных целей помещения в соответствии с Договором безвозмездного пользования (по согласованию с Министерством науки и высшего образования РФ), выделять актовый зал для проведения мероприятий, организуемых Профорганизацией ФТИ.

9.4.3 осуществлять при наличии личного заявления безналичное перечисление членских профсоюзных взносов Профорганизации ФТИ одновременно с выплатой зарплаты;

9.4.4 признавать гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.4.5 вводить в состав аттестационных комиссий, конкурсной комиссии на занятие вакантных должностей, комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и

других комиссий, а также приглашать на заседания Коллегии дирекции при обсуждении социально-трудовых вопросов представителей выборных профсоюзных органов по их представлению.

9.5 Стороны договорились о том, что:

9.5.1 в случаях возникновения трудовых споров уполномоченные представители Профорганизации ФТИ имеют право получать информацию о расчетах зарплаты работников по данному вопросу, при наличии личного согласия работника;

9.6 Стороны договорились сохранить за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профорганизации ФТИ социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Институте, в соответствии с Коллективным договором.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящий договор вступает в силу после одобрения его на КРИ с момента подписания. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

10.2 После подписания договор доводится до сведения работников Института путем его публикации на сайте Института. С текстом Договора работники также могут ознакомиться в отделе кадров, на официальном сайте Института и в Профорганизации ФТИ. Все вновь принимаемые на работу информируются отделом кадров о правилах внутреннего трудового распорядка, об условиях труда, о системе оплаты труда, льготах и гарантиях, закрепленных в Коллективном договоре.

10.3 Работодатель и Профорганизация ФТИ осуществляют двухсторонний контроль за выполнением Договора, общеинститутских положений, решений КРИ и на конференциях трудового коллектива подводят итоги их выполнения.

10.4 Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются положения, предусмотренные Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

10.5 КРИ уполномочивает Профорганизацию ФТИ вносить по согласованию с администрацией изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор. Принятые изменения и дополнения к Договору считаются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Института путем публикации на сайте Института.

10.6 КРИ уполномочивает Профорганизацию ФТИ действовать в качестве выборного органа работников Института.