

Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
«Морской гидрофизический институт РАН»
ОГРН 1159204018467
ИНН/КПП 9204553257/920401001
ОКПО 00392974
299011, г. Севастополь, ул. Капитанская, 2
Тел./факс: 54-52-41 E-mail: office-mhi@mail.ru
№ 300-06-30
«12» апреля 2021



Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

**Федеральный исследовательский центр
«Морской гидрофизический институт РАН»
(ФГБУН ФИЦ МГИ)**

Представитель Работодателя -
Директор ФГБУН ФИЦ МГИ

Представитель Работников -
Председатель
первичной профсоюзной
общественной организации ФГБУН МГИ
Профсоюза работников
Российской академии наук



С.К. Коновалов

«16» марта 2021 г.

Завьялов

«16»



Д.Д. Завьялов

2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФГБУН ФИЦ МГИ

на 2021 - 2023 годы

с «16» марта 2021 по «16» марта 2023

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 1491 «12» апреля 2021 г.

Рекомендации регистрирующего органа _____
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента
труда и социальной защиты населения
города Севастополя



Борисенко С.В.
(подпись)

Борисенко С.В.
(инициалы и фамилия)

г. Севастополь
2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФГБУН ФИЦ МГИ

на 2021 - 2023 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – ДОГОВОР) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Федеральный исследовательский центр «Морской гидрофизический институт РАН» (далее ЦЕНТР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Положения Коллективного договора не могут противоречить действующему законодательству Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Морской гидрофизический институт РАН», именуемое далее «РАБОТОДАТЕЛЬ» (также по тексту: ЦЕНТР, учреждение, институт), в лице директора Коновалова Сергея Карповича, действующего на основании Устава ЦЕНТРА с одной стороны, и работники в лице их представителя - Председателя первичной профсоюзной общественной организации работников ФГБУН МГИ Профсоюза работников Российской академии наук Завьялова Дмитрия Дмитриевича, именуемые далее «РАБОТНИКИ», действующие на основании Устава ППОО ФГБУН МГИ, с другой стороны, а вместе именуемые далее «СТОРОНЫ».

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые договоры с работниками ЦЕНТРА заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, а также должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и

дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников в случаях предусмотренных действующим законодательством и нормативными актами уполномоченного осуществлять в области науки государственное регулирование федерального органа исполнительной власти, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и (или) локального нормативного акта ЦЕНТРА.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее — Программа). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов ЦЕНТРА.

2.1.3. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым 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;

- 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, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим ДОГОВОРом.

3.1.3. Систему оплаты труда установить в соответствующем **Положении о системе оплаты труда работников ФГБУН ФИЦ МГИ** по категориям работников в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена воинская и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановления Правительства РФ от 04.06.2014 № 512 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы», Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий период, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Типового положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (утв. Приказом ФАНО России от 15.04.2016 №16н), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015 - 2018 годы (утв. Профсоюзом работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, ФАНО России № 12-С, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации, Профсоюзом работников Российской академии наук 04.12.2015), Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и образования Российской Федерации на 2018 — 2020 годы (№28/18-20 от 22.12.2017 г.).

3.1.4. Устанавливать работникам выплаты социального характера в соответствии с гарантиями и правами работников, предусмотренными действующим законодательством Российской Федерации в зависимости от наличия соответствующих финансовых средств из внебюджетных источников у работодателя.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) .

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня результатов трудовой деятельности отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.2.4. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих; соответствующим профессиональным стандартам.

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда;

г) при определении размера оплаты труда работника (включая размер стимулирующих выплат) применение следующих принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности ФГБУН ФИЦ МГИ, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения выборного или представительного органа работников (принцип прозрачности).

3.3. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

- а) расходов (средств) на оплату труда;

- б) иных расходов, связанных с основной деятельностью учреждения;

- в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;

- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

3.5. Оплата труда научных работников, специалистов научной организации и работников сферы научного обслуживания производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием. При этом, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера могут производиться работодателем в соответствии с условиями и нормами соответствующего локального акта (положения об оплате труда), который подлежит согласованию с работниками (представительным органом работников) в установленном законодательством порядке и настоящим Договором.

3.5.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы , выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета направляются на выплаты стимулирующего характера в объеме не меньшем, чем 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничиваются. Общий ежемесячный объем выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала не может превышать 40% от общего ежемесячного размера выплат стимулирующего характера в учреждении.

3.5.4. Стимулирующие выплаты в ЦЕНТРЕ устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется соответствующим локальным актом (положением об оплате труда), который подлежит согласованию с РАБОТНИКАМИ (представительным органом работников) в установленном законодательством порядке.

3.5.5. В сфере установления размеров стимулирующих выплат работникам учреждения за научные публикации, которые являются в соответствии с актами компетентных органов федеральной исполнительной власти основными критериями оценки результативности деятельности научных организаций, работодатель обязуется направлять основную часть от общего объема средств стимулирования научных работников на стимулирование публикационной активности.

При этом, для стимулирования учитываются лишь те критерии и показатели научной публикационной активности, которые предусмотрены актами компетентных органов федеральной исполнительной власти и соответствующим локальным актом (Положением об оплате труда), который подлежит согласованию с РАБОТНИКАМИ (представительным органом работников) в установленном законодательством порядке.

3.5.6. Размеры стимулирующих выплат работникам за научную публикационную активность назначаются и выплачиваются ежеквартально по показателям за предыдущие 12 месяцев в форме соответствующей премии, предусмотренной соответствующим локальным актом (Положением об оплате труда), который подлежит согласованию с РАБОТНИКАМИ (представительным органом работников) в установленном законодательством порядке. Для работников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком (а также беременности и родам) в Положении об оплате труда предусматривается механизм получения соответствующих стимулирующих выплат за период, который должен был войти в расчет период публикационной активности, но не вошел по причине ухода работника в отпуск по уходу за ребенком (по беременности и родам). Данный механизм должен предусматривать получение таких выплат при выходе работника из указанного отпуска.

3.5.7. Стимулирующие выплаты за научную публикационную активность могут назначаться как научным работникам, так и работникам, относящимся к научно-вспомогательному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, в соответствии с общим распределением стимулирующих выплат, указанных в пункте 3.5.3 ДОГОВОРА.

3.5.8. При осуществлении расчетов размеров выплат стимулирующего характера для работников за научную публикационную активность, РАБОТОДАТЕЛЬ исходит из оценки в баллах публикации работника на основе определенной системы критериев, которая формируется с учетом рекомендаций Ученого Совета Института и после согласования с РАБОТНИКАМИ (представительным органом работников) утверждается РАБОТОДАТЕЛЕМ в виде локального акта (приказа).

Пересмотр системы критериев публикационной активности производится не чаще чем один раз в год в соответствии с процедурой, описанной выше и утверждается не

позже, чем за месяц до вступления в действие новой системы критериев публикационной активности, за исключением случаев изменений критериев оценки работы ЦЕНТРА вышестоящими органами.

3.5.9. Стоимость каждого балла в денежном эквиваленте определяется работодателем в соответствующем локальном акте (приказе), издающимся каждый квартал.

3.5.10. Работодатель обеспечивает информирование работников об основных итогах оценки публикационной активности, ежеквартально предоставляя РАБОТНИКАМ информацию о порядке подсчета баллов и стоимости баллов в денежном эквиваленте. Информация о публикационной активности (список статей и количество баллов) сотрудников института размещается на сайте ЦЕНТРА ежеквартально.

3.6 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором, но не ниже 50% от размера должностного оклада.

3.7. Задержки выплаты заработной платы по вине ЦЕНТРА являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае задержки заработной платы работники имеют право на компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка России за каждый день просрочки.

3.8. Гарантии и компенсации.

3.8.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, размещение в гостинице и суточные в размерах, предусмотренных действующим законодательством и подзаконными нормативными актами для федеральных государственных бюджетных учреждений, и соответствующим локальным актом ФГБУН ФИЦ МГИ о командировках. Также Работодатель разрабатывает соответствующий локальный акт, регулирующий направление работников в экспедиции, в котором предусматриваются соответствующие компенсации и гарантии.

3.8.2. Стороны договорились, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.3. Стороны договорились, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8.4. При выполнении работ в научной экспедиции работникам за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы в экспедиции, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям выплачиваются суммы, начисленные в размере средней заработной платы.

3.8.5 РАБОТОДАТЕЛЬ за свой счет несет расходы на доставку от места сбора до места работы и обратно работников, занятых в полевых (экспедиционных) условиях.

3.8.6. РАБОТОДАТЕЛЬ предусматривает, что оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном

размере. Размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере от 10% до 50% от должностного оклада. Максимальная доплата устанавливается за постоянную и непосредственную работу в неблагоприятных условиях труда в течение всего рабочего дня. При неполной занятости работающего доплата начисляется пропорционально времени работы в неблагоприятных условиях. При занятости менее 10% рабочего времени доплата не производится. Оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.8.7. Работодатель предусматривает свое право оказать материальную помощь работникам (при наличии финансовых возможностей) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, родителя или ребенка);
- многодетным семьям в связи с тяжелым материальным положением;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- родителям детей-инвалидов для покупки медицинского оборудования или лекарственных препаратов;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами и по ходатайству профсоюзного комитета.

3.8.8. Работодатель предусматривает свое право оказать материальную помощь родственникам заслуженных работников ЦЕНТРА (работников, или неработающих пенсионеров по старости, или пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации) в целях организации похорон заслуженных работников ЦЕНТРА.

3.8.9. Стороны договорились осуществлять сотрудничество в сфере улучшения жилищных условий нуждающихся работников ФГБУН ФИЦ МГИ в соответствии с положениями действующего законодательства и в рамках существующих государственных (федеральных и региональных) жилищных программ.

3.8.10. Стороны договорились признать в качестве приоритетов ФГБУН ФИЦ МГИ в формировании молодежной политики следующие направления:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в ЦЕНТРЕ
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- создание необходимых условий труда;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (для этих целей работодатель рассматривает возможность предоставления помещения площадью до 40 кв. м для оборудования места отдыха и спортивного зала для работников – оборудование такого помещения происходит за счет РАБОТНИКОВ).

3.8.11. Стороны признают необходимость принятия совместных мер по реализации молодежной политики в ФГБУН ФИЦ МГИ по следующим направлениям:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в ЦЕНТРЕ;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых трудовым договором и Положением об оплате труда ФГБУН ФИЦ МГИ;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- предоставлению дополнительных социальных гарантий в соответствующих локальных актах работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

- повышению квалификации работников.

3.8.12. Стороны договорились, что оплата сверхурочных работ за первые два часа работы осуществляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты сверхурочный работ определяется Положением об оплате труда ФГБУН ФИЦ МГИ.

3.9. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, выделяет до 3% от общего объема средств, полученных из прибыли внебюджетных источников, для целей финансирования оказания материальной помощи работникам. Размеры материальной помощи и социальных выплат определяются на основе совместного решения РАБОТОДАТЕЛЯ и РАБОТНИКОВ (представительного органа работников).

3.10. Стороны договорились об индексации заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

3.11. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает выплату компенсации по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста на основании заявления работника согласно Указу президента №1110 30.05.1994г. «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» и Постановления Правительства №1206 от 03.11.1994г. «Об утверждении порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан».

3.12. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает выплаты в размере средней заработной платы за дни отсутствия работника при прохождении медицинских осмотров и других мероприятий, обусловленных производственной необходимостью.

3.13. При увольнении работников в связи с сокращением штатов предусматриваются выплаты за фактически отработанное время, компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие в размере среднего заработка, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В случае нетрудоустройства бывшего работника в течение 2-го месяца со дня увольнения, по его личному заявлению ему выплачивается средний месячный заработок.

В случае увольнения по сокращению штатов, при постановке на учет в центре занятости в течение 2 недель со дня увольнения, за третий месяц после увольнения бывшему работнику по представлению службы занятости полагается выплата в размере среднего заработка.

Работодатель обязан уведомить работника о предстоящем сокращении не менее, чем за два месяца до дня предстоящего увольнения.

3.14. Стороны принимают все необходимые меры по информированию работников об условиях назначения и оплаты стимулирующих выплат и надбавок. Форма расчетного листа в учреждении подлежит обязательному согласованию с РАБОТНИКАМИ.

3.15. Администрация ежеквартально представляет в Профком сведения о суммарных выплатах по различным видам стимулирующих выплат для научных сотрудников и вспомогательного персонала в следующей форме:

- общий объем ФОТ ЦЕНТРА;
- общий объем стимулирующих выплат;
- ФОТ научных сотрудников;
- ФОТ административно - управленческого персонала и вспомогательного персонала;

- стимулирующие выплаты по разделам для научных сотрудников, в соответствии с Приложением 3 Положения об оплате труда работников Федерального государственного учреждения науки Федеральный исследовательский центр Морской гидрофизический институт РАН;

- стимулирующие по разделам для административно - управленческого персонала и вспомогательного персонала, в соответствии с Приложением 4 Положения об оплате труда работников Федерального государственного учреждения науки Федеральный исследовательский центр Морской гидрофизический институт РАН.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ЦЕНТРА.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня.

Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

Распорядок рабочего дня:

- начало ежедневной работы 08 час. 30 мин;
- продолжительность обеденного перерыва – 1 час в период рабочего времени с 12:30 до 13:30; длительность обеденного перерыва в рабочее время не входит;
- окончание рабочего дня работников ЦЕНТРА – 17 час. 30 мин;
- окончание рабочего времени в предпраздничные дни – 16 час. 30 мин.

4.2. При составлении графиков сменности представители работников могут направить работодателю свое мнение. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения РАБОТНИКОВ.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения РАБОТНИКОВ.

4.4. На руководителей структурных подразделений (лабораторий, отделов, групп, временных научных коллективов) возлагается обязанность по соблюдению режима работы работниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудовых договоров с каждым работником и учету отработанного времени работниками структурных подразделений.

4.6 Режим гибкого рабочего времени устанавливается на период не более одного календарного года на основании приказа РАБОТОДАТЕЛЯ по представлению руководителя структурного подразделения и по согласованию с РАБОТНИКАМИ.

4.7. Условия работы дистанционных работников регулируются соответствующими положениями ТК РФ и Положением о временном переводе работников ФГБУН ФИЦ МГИ на дистанционную работу.

4.8. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) 120 часов в год.

4.9. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ФГБУН ФИЦ МГИ, реализующих программы аспирантуры, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю в зависимости от должности и

(или) специальности. При расчете объема учебной работы, планировании и учете труда преподавательского состава академический (учебный) час приравнивается к астрономическому часу.

Почасовая оплата труда преподавателей применяется согласно Положению об оплате труда ФГБУН ФИЦ МГИ при оплате:

- работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава;
- работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в ЦЕНТР (в том числе членов государственных аттестационных и экзаменационных комиссий);
- труда работников из числа научных и научно-педагогических работников ЦЕНТРа, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов;
- труда работников, привлекаемых для руководства выпускными квалификационными работами (диссертациями), руководства аспирантами и соискателями ученой степени кандидата наук и научного консультирования соискателей ученой степени доктора наук;
- руководства практиками студентов на предприятиях и в организациях;
- руководстве и участии в приемной кампании - работы по приему вступительных испытаний, проводимых ЦЕНТРОМ самостоятельно, у поступающих на обучение по основным образовательным программам;
- и других видов педагогических работ.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

ФГБУН ФИЦ МГИ выплачивает компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

4.11. Согласно ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Для научных работников, имеющих ученые степени и занимающим штатные должности, по которым предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями их наличие, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней для доктора наук и 42 календарных дня для кандидата наук (Постановлению Правительства РФ от 12.08.1994 N 949).

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в ЦЕНТРЕ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, а также отзыв из отпуска регулируется статьями 124 и 125 Трудового кодекса РФ.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, в соответствии с действующим законодательством.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Региональные праздничные дни, устанавливаемые Законодательным собранием г. Севастополя оплачиваются в соответствии с законами РФ.

4.15. Стороны договорились о введении в локальных актах ЦЕНТРА соответствующих гарантий и компенсаций при введении ненормированного рабочего дня для отдельных категорий работников. Перечень работников, компенсации и гарантии при введении для этих категорий работников режима ненормированного рабочего дня, определяется специализированным локальным актом.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда (СОУТ) с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации и проверку соответствия сертификатам машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда.

5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Обеспечение работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных

пищевых продуктов».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров соответствующий категорий работников, предусмотренных действующим законодательством за счет работодателя.

5.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.15. Своевременное и регулярное обучение соответствующих работников и лиц по охране труда, снабжение их нормативно-технической документацией, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ с учетом требований по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- заботиться о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье окружающих людей в процессе выполнения любых работ и во время нахождения на территории предприятия.

5.3. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется выполнять, а РАБОТНИКИ исполнять и не препятствовать выполнению мероприятий указанных в Соглашении по охране труда (Приложение 1 к настоящему договору).

5.4. РАБОТОДАТЕЛЬ разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом такие обязательные самостоятельные локальные нормативные акты по охране труда в ФГБУН ФИЦ МГИ как:

- Список профессий ФГБУН ФИЦ МГИ, подлежащих медицинскому освидетельствованию при приеме на работу и периодическому медосмотру;

- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам ФГБУН ФИЦ МГИ;
- Перечень работ и профессий, дающих сотрудникам ФГБУН ФИЦ МГИ право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств;
- Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда в ФГБУН ФИЦ МГИ.

Данный перечень документов не вносится в состав коллективного договора для удобства при пересмотре и внесения необходимых в них изменений.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

6.2.4. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а также за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.2.5. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

7.5. Работодатель, при наличии соответствующих финансовых возможностей, имеет

право предоставлять в отдельных случаях для социальных нужд работников автотранспорт учреждения по соответствующей заявке первичной профсоюзной организации (эксплуатационные расходы на автотранспорт при этом несут РАБОТНИКИ).

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательствами Российской Федерации и г. Севастополя, Уставом ЦЕНТРА, Уставом ППОО ФГБУН МГИ, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

8.2. Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза, поименованные в п. 5,6 ст.25 “Закона о профсоюзах”, 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 при условии сохранении объема должностных обязанностей по основному месту работы

8.3. РАБОТОДАТЕЛЬ и РАБОТНИКИ договорились, что профсоюзные конференции и конференции работников ЦЕНТРА по трудовым и экономическим вопросам могут начинаться в рабочее время.

8.4. Работодатель и выборный профсоюзный орган (Профком) строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, настоящим Коллективным договором.

8.5. РАБОТОДАТЕЛЬ признает, что выборный профсоюзный орган является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролю за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.6. Работодатель обязан приостановить по требованию выборного профсоюзного органа исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.7. Выборный профсоюзный орган вправе вносить РАБОТОДАТЕЛЮ предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.8. Представители выборного профсоюзного органа (Профкома) в обязательном порядке включаются в комиссии и выборные коллегиальные органы ЦЕНТРА:

- по реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационную комиссию;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- комиссия по нормированию труда.

8.9. Увольнение по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников ЦЕНТРА, недостаточной квалификации,

подтвержденной результатами аттестации, неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащимся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003г. №421-0).

8.10. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя.

8.11. Освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с настоящим Коллективным договором.

8.12. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

8.12.1 принимать локальные нормативные акты, относящиеся к сфере социального партнерства (см. раздел.2), запрашивая мнение РАБОТНИКОВ за две недели до принятия решения;

8.12.2 предоставить РАБОТНИКАМ (Профкому ФГБУН ФИЦ МГИ) в безвозмездное пользование для уставных целей помещения ком. №16, №17, ком. №12н с необходимой мебелью и оборудованием, средствами связи (телефон, почта, электронная почта), право пользования факсом и интернетом ЦЕНТРА, выделять актовые залы для проведения мероприятий, организуемых Профкомом и, по возможности, предоставлять транспортные средства;

8.12.3 удерживать и перечислять при наличии личного заявления безналичное перечисление членских профсоюзных взносов профсоюзной организации ЦЕНТРА одновременно с выплатой зарплаты;

8.12.4 не допускать по своей инициативе ухудшения служебного положения работников ЦЕНТРА, избранных на должности председателя Профкома и его заместителей, а также членов профсоюзных органов (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

8.12.5 вводить в состав аттестационных комиссий, комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и других комиссий, а также приглашать на заседания дирекции при обсуждении социально-трудовых вопросов представителей выборных профсоюзных органов по их представлению.

8.13. Стороны договорились о том, что в случаях возникновения трудовых споров уполномоченные представители профсоюзной организации ФГБУН ФИЦ МГИ имеют право получать информацию о расчетах зарплаты работников по данному вопросу.

8.14. Стороны договорились распространить права, льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Договором, на штатных работников профсоюзной организации ФГБУН ФИЦ МГИ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.

Приложение №1 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУН ФИЦ МГИ

С.К. Коновалов

« 16 » марта 2021г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной общественной организации ФГБУН МГИ

Д.Д. Завьялов

« 16 » марта 2021г.

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Центре.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Центра и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	В соответствии со сроками, но не реже чем раз в 5 лет с момента проведения первой оценки
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»	В соответствии со сроками с момента проведения первого обучения
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения	Постоянно в течение года
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и по профессиям Центра. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	В течение года
1.5. Обеспечение структурных подразделений института журналами регистрации инструктажа на рабочем месте по охране труда по утверждённым Минтрудом РФ образцам.	По мере необходимости
1.6. Обеспечение структурных подразделений института	Постоянно в

Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	течение года
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	По результатам проведения специальной оценки условий труда
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год
1.9. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников института	Не реже одного раза в год
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений.	По мере необходимости
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	Постоянно
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.	По мере необходимости
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	По мере необходимости
2.5. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Не реже одного раза в два года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры групп работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Согласно графику
3.2. Обеспечение структурных подразделений аптечками первой помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава РФ.	По мере необходимости

3.3. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	По мере необходимости
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами.	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками).	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые).	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы).	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники).	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, шляпы и др.)	Согласно типовым нормам и внутренним локальным документам Центра
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями правил пожарной безопасности.	Не реже одного раза в три года или при изменении государственных нормативных документов

5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.	По мере необходимости
5.3. Обеспечение Центра плакатами агитации пожарной безопасности и спецзнаками для эвакуации людей на случай возникновения пожара.	По мере прихода знаков в негодность
5.4. Обеспечение структурных подразделений Центра первичными средствами пожаротушения (пожарные рукава со стволами, огнетушители и др.)	По мере необходимости
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в Центре мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Не реже двух раз в год
5.6. Изыскание финансовых средств на проектирование и монтаж системы автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения управления эвакуацией людей при пожаре	Запрос целевых субсидий и возможные собственные финансовые средства

С.К. КОНОВАЛОВ

