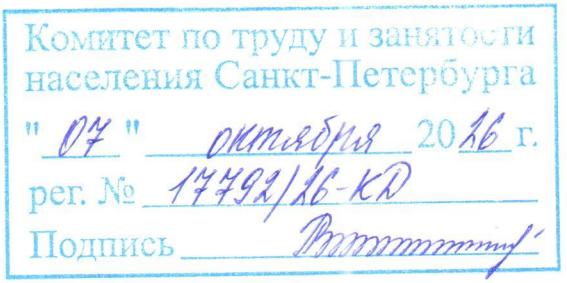
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр
Российской академии наук» (СПб ФИЦ РАН)

Принят на Конференции
работников СПб ФИЦ РАН
24 сентября 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР СПб ФИЦ РАН

на период с 1 октября 2026 г. по 30 сентября 2029 г.



г. Санкт-Петербург 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ, ТК РФ соответственно), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025-2027 годы, Уставом Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, Уставом Центра и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с целью установления согласованных позиций по обеспечению и расширению трудовых и социально-экономических гарантий работников, содействия стабильной и эффективной деятельности Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр Российской академии наук» (далее – Центр, СПб ФИЦ РАН).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр Российской академии наук» (далее – Коллективный договор) на 2026-2029 годы являются:

СПб ФИЦ РАН в лице его представителя – директора Центра, действующего на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19.02.2024 № 10-2/48 п-о и в соответствии с Уставом (далее – Работодатель);

работники СПб ФИЦ РАН в лице их уполномоченного представителя (далее – Представитель работников).

1.4. Предметом Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Центра дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые работникам в соответствии с ТК РФ.

1.5. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников и обязательны для выполнения работодателем и работниками.

1.7. Работодатель и работники строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, настоящим Коллективным договором.

1.8. Работники вправе уполномочить избранного из их числа Представителя работников представлять их интересы в социальном партнерстве во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.9. Помимо полномочного Представителя работники имеют право сформировать единый представительный орган. Участие представительного органа, выборных профсоюзных органов Центра, в том числе первичных профсоюзных организаций Центра в социальном партнерстве и их взаимодействие с избранным Представителем работников осуществляется в рамках соответствующего регламента (ст. 8, 372 ТК РФ). Наличие иного представителя работников Центра (представительного органа) не может являться препятствием для осуществления выборными профсоюзными органами Центра своих полномочий (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.10. В случае создания установленным в соответствии с ТК РФ порядком единого выборного органа профсоюзных организаций Центра и наделении его полномочиями представлять интересы всех или большинства работников СПб ФИЦ РАН указанный выборный орган профсоюзных организаций может выступить стороной социального партнерства во взаимоотношениях с Работодателем.

1.11. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссий по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению Коллективного договора, контролю за его выполнением (ст. 35, 38, 44 ТК РФ).

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.14. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Для достижения общих целей – повышения уровня жизни работников, социально-экономического развития Центра стороны договорились:

содействовать росту объема средств, выделяемых на финансирование научных исследований и экспериментальных разработок, с привлечением в Центр средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, созданию безопасных условий труда, способствовать повышению престижа научной деятельности и притока в науку молодежи, не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения в Центре строятся на основании трудовых договоров, заключаемых между работодателем и работниками. Стороны трудового договора между работодателем и работником регулируют условия трудового договора с учетом положений Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Центра, с учетом специфики работы структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений и филиала (далее – подразделения).

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников Центра по сравнению с законодательством Российской Федерацией и настоящим Коллективным договором.

2.4. При поступлении работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу

работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Заключению трудового договора на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на соответствующие должности научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 332, 336.1 ТК РФ).

При избрании по конкурсу на замещение соответствующей должности, в определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. По служебной необходимости и с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, по соглашению сторон могут предусматриваться условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, об испытании с целью проверки соответствия поручаемой работе, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и другие. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, главного экономиста и их заместителей, директоров подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.10. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.11. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

2.12. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников. Увольнение считается массовым при сокращении численности или штата работников в количестве (в соответствии с Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Уставом):

20-ти и более человек в течение 30 календарных дней;

60-ти и более человек в течение 60 календарных дней;

100-та и более человек в течение 90 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.13. Работодатель обязуется при увольнении работников по сокращению численности или штата работников предупреждать их и сообщить об этом выборным профсоюзным органам Центра в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее чем за три месяца до возможного массового увольнения работников. При этом работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности или штата работников, по возможности, за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временно трудоустроенных работников.

2.14. Стороны способствуют:

сохранению количества рабочих мест научных работников;

обеспечению гарантированных законодательством РФ гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предоставлению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста, а также к категориям работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

2.15. Внедрение передовых технологических решений, в том числе технологий искусственного интеллекта не должно приводить к сокращению штата или снижению заработной платы работников Центра, а должно быть направлено на повышение производительности труда и эффективности работы подразделений Центра.

2.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее восьми часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, и Работодатель гарантирует выполнение ст. 178, 179, 180 ТК РФ.

2.17. В соответствии со статьей 374 ТК РФ расторжение работодателем трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2 или п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками, избранными в состав выборного профсоюзного органа Центра, в том числе первичной профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, производится по согласованию с вышестоящим выборным органом профсоюзной организации.

2.18. Профсоюз обязуется оказывать высвобождаемым работникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости.

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Работодатель в письменной форме предупреждает работника, с которым заключен срочный трудовой договор, о его прекращении в связи с истечением срока его действия не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.20. Стороны считают главной задачей сохранение и развитие Центра с коллективом его работников. В связи с этим работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы, социальную защиту работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями законодательства, настоящего Коллективного договора, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, а также локальными нормативными актами Центра.

3.2. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 и 263.1 ТК РФ для:

женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю;

педагогических работников – не более 36 часов;

работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;

работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3. или 4 степени или к опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;

работников, обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17 часов;

работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Ответственность за учет рабочего времени работников возлагается на непосредственных руководителей работников.

3.3. Для отдельных категорий работников (в том числе для женщин, работающих в сельской местности, работников с вредными условиями труда, несовершеннолетних, работников на основании предоставленных ими медицинских документов, выданных в порядке, установленном законодательством РФ и др.), устанавливается иная продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приёма пищи, которая определяется графиками сменности, иными режимами работы, который обеспечивает отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), утвержденными работодателем по согласованию с Представителем работников.

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

3.5. Работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочной работе с превышением годового лимита, установленного ч. 6 ст. 99 ТК РФ, до 240 часов в год при условии получения письменного согласия работника на сверхурочную работу, выполняемую работником по инициативе работодателя, и соблюдения ограничений для отдельных категорий работников, установленных трудовым законодательством.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час во всех случаях, в том числе и в случае переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели.

3.7. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом работодателя с учетом мнения Представителя работников.

3.8. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные в соответствии со ст. 112 ТК РФ и другими федеральными законами.

3.9. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Центра; для выполнения, неотложных работ в 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 Представителя работников.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ. 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.

Вышеуказанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в Центре, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности в Центре.

3.12. Работникам Центра в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска – основной (ст. 114 ТК РФ) и дополнительный (ст. 116 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Очередность его предоставления определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Представителя работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника с учетом мнения Представителя работников.

3.14. Работодатель обязуется работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, произвести оплату отпуска не позднее, чем за три дня до ухода работника в отпуск.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, с согласия работника, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.17. На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

– для ухода за тяжелобольным близким родственником – на срок, указанный в заявлении работника, но не более трех календарных месяцев, при представлении медицинского документа, подтверждающего тяжелое заболевание близкого родственника и необходимость ухода за ним;

– работникам, являющимся родителями или супругами участников специальной военной операции, – на срок, указанный в заявлении работника, но не более трех календарных месяцев, при представлении документа, подтверждающего участие соответствующего лица в специальной военной операции, а также документа, подтверждающего родственную связь с участником специальной военной операции или заключение брака с ним.

Предоставление указанного отпуска не ограничивает право работника на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.18. На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по уходу за тяжелобольным близким родственником сроком до трех месяцев при предъявлении медицинского заключения (справки о болезни близкого родственника), а также родителям, супругам участников СВО.

3.19. Работодатель оказывает содействие работникам структурных подразделений (институтов), обособленных структурных подразделений, филиала Центра по организации комнат отдыха для работников.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников регулируется в строгом соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора, трудовыми договорами, Положением о системе оплаты труда работников и иными локальными нормативными актами Центра.

4.2. На работников распространяются нормативные документы в части государственных гарантий по оплате труда, в том числе минимального размера оплаты труда, сроков и очередности выплаты заработной платы, обстоятельств выплат компенсационного и квалификационного характера, оплаты отпусков, начисления и оплаты единого социального налога.

4.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества затраченного труда работником, условий выполняемой работы, не ограничивается максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Заработная плата включает в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

23-го числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, рассчитанная за фактически отработанное время;

8-го числа месяца, следующего за расчётным, – окончательный расчёт за месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на счет в банке, с которым работодателем заключен договор на выдачу и обслуживание

банковских карт. Работодатель обеспечивает своевременное получение работниками банковских карт (при условии соблюдения работниками требований банка о предоставлении документов и сведений, необходимых для получения банковских карт), а также возможность получения заработной платы по банковским картам в месте работы.

4.4. При изменении системы оплаты труда работников заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

4.5. Выплата заработной платы по договорам от приносящей доход деятельности производится пропорционально поступлению средств от заказчика.

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

4.7. Возмещение командировочных расходов производится по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Центра.

4.8. Работодатель вправе устанавливать разъездной характер работы для отдельных работников конкретных структурных подразделений и должностей, перечень которых утверждается локальным нормативным актом (положением о разъездном характере работы), утверждаемым работодателем в соответствии со ст. 372 ТК РФ. Перечень работников, которым устанавливается разъездной характер работы, специфика и условия выполнения ими трудовых функций закрепляются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), а локальный нормативный акт определяет размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.11. Работодатель ежегодно:

информирует Представителя работников о финансовом состоянии Центра и средней заработной плате по категориям работников (научные работники, инженерно-технический и административно-управленческий персонал, рабочие);

обсуждает вопросы о расходовании средств, полученных за счет экономии фонда оплаты труда работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок работникам;

доводит до сведения Представителя работников изменения нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;

производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; при этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

5.2. В этих целях Стороны:

на паритетной основе из представителей работодателя и работников создают комиссию по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу Коллективного договора об охране труда;

обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового положения и условия для её функционирования;

обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение их обеспечению требований по охране труда и представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций;

формируют комиссию при проведении специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

уведомляют руководителей подразделений за неделю до начала проведения специальной оценки условий труда.

5.3. Рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, в том числе с использованием современных средств телекоммуникаций. Рабочее место работника определяется руководителем подразделения по согласованию с работодателем. Рабочее место работника может быть изменено руководителем подразделения по согласованию с работодателем с целью создания наилучших условий выполнения работником своей трудовой функции.

5.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности Центра;

надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создание на них условий работы, соответствующих единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски, а работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию;

обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, включая руководителя подразделения, а также проведение всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

разработку и утверждение Правил и Инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных ст. 214, 220 ТК РФ.

5.5. Руководители подразделений проводят среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

5.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения, по его мнению, непосредственной опасности для него или других людей жизни и здоровья или загрязнения окружающей среды не влечет для него каких-либо последствий, если после расследования комиссией по охране труда эти действия работника признаны правильными.

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

5.8. Стороны договорились, что в соответствии с законодательством по каждому несчастному случаю на производстве образуют специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм. Не позднее трех календарных дней после окончания расследования заверенная копия акта о несчастном случае выдается работодателем пострадавшему под расписку.

5.9. Стороны исходят из того, что работодатель в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ, в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещает указанный вред в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, если при этом работником не нарушены правила и требования безопасности.

5.10. Работники обязаны соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда; проходить обучение и проверку знаний по охране труда; извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников; по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.11. В случае причинения материального ущерба работники несут материальную ответственность в соответствии с законодательством.

5.12. Работодатель обязуется своевременно информировать работников о новых угрозах информационной безопасности и правилах безопасной работы в цифровой среде, проводить периодическое обучение и инструктажи работников по вопросам информационной безопасности и защиты персональных данных. Работники обязуются соблюдать установленные в Центре правила работы с информационными системами и средствами защиты информации, незамедлительно сообщать руководителям (ответственным за информационную безопасность) о любых инцидентах, связанных с угрозой утраты, утечки или несанкционированного доступа к информации.

5.13. Работодатель обязуется организовывать и обеспечивать проведение практических мероприятий по гражданской обороне, поддерживать в готовности локальную систему оповещения, первичные средства пожаротушения и пути эвакуации. Работники обязаны соблюдать требования по гражданской обороне и действиям в чрезвычайных ситуациях, в том числе при возникновении новых видов угроз.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление льгот и преимуществ, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками периодических медицинских осмотров, обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, в том числе беременными женщинами с сохранением среднего заработка по месту работы.

6.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для инвалидов, согласно программе реабилитации и исполнять все нормативно-правовые документы, регулирующие труд инвалидов.

6.4. Работодатель и Представитель работников способствуют реализации федеральных и региональных социально-экономических программ в сферах, относящихся к компетенции Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.5. Работодатель представляет работников к награждению государственными, ведомственными, региональными и иными видами наградами за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности с учетом мнения Представителя работников.

6.6. При наличии достаточных средств от приносящей доход деятельности работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь работникам, для которых место работы в Центре является основным:

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью работника (близкого родственника);

при увольнении в связи с выходом на пенсию, лицам, проработавшим не менее 10 лет в Центре, из них более 5 лет свыше пенсионного возраста пропорционально стажу работы;

в связи со смертью близких родственников,

в связи с другими особыми обстоятельствами (болезнь, требующая дорогостоящего лечения, стихийные бедствия и др.) по ходатайству Представителя работников.

Для организации похорон бывших работников, проработавших в Центре более 10 лет, работодатель вправе оказать материальную помощь их семьям.

Работодатель оказывает Представителю работников содействие и финансовую помощь в организации праздников 8 марта, 23 февраля, Дня Победы, приобретении детских новогодних подарков для детей работников до 14 лет (включительно).

6.7. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью, соответственно, три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173.1 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется поддерживать стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участия в семинарах, другими способами.

6.9. Работодатель и Представитель работников участвуют в организации и проведении культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных мероприятий с участием работников Центра и членов их семей (коллективные походы в театр, музеи, кино, экскурсионные и загородные поездки и т.п.).

6.10. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах) они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.11. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов» при организации парковочных площадок работодатель обеспечивает парковочными местами работников, имеющих инвалидность.

6.12. За работниками, работавшими в Центре и призванными на военную службу по мобилизации, в том числе частичной мобилизации, в Центре сохраняется преимущественное право поступления на работу в Центр в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

6.13. Работодатель освобождает от работы работника для прохождения диспансеризации и иных мероприятий, направленных на профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья работников, в том числе для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления по согласованию с непосредственным руководителем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, вакцинации и т.п. в день освобождения от работы.

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПРОГРАММА

7.1. С целью привлечения к научно-исследовательской работе молодых кадров, роста их квалификации, содействия в научно-технической и инновационной деятельности молодых ученых и специалистов, укрепления кадрового и научного потенциала Центра и создания предпосылок для устойчивого развития коллектива формируется молодежная программа Центра. Методическое руководство молодежной программой осуществляют Ученый совет Центра и Совет молодых ученых и специалистов Центра.

7.2. Молодыми специалистами являются работники в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов в соответствии с действующим законодательством в возрасте до 35 лет), имеющие среднее профессиональное или высшее образование, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

Молодыми учеными признаются работники, имеющие ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет (для участников программ решения жилищных проблем работников в соответствии с действующим законодательством в возрасте до 45 лет) либо являющиеся аспирантами, исследователями без ученой степени в возрасте до 30 лет.

7.3. Работодатель организует работу по:

формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закреплению (при необходимости) наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы.

7.4. В целях закрепления молодых перспективных научных кадров работодатель обеспечивает меры материального стимулирования и социальной поддержки, в том числе путем:

создания условий для участия молодых ученых и специалистов в конкурсах Центра, конкурсах РАН, грантах и др., а также для получения ими контрактов, хозяйственных договоров и т.п. и участия в их выполнении;

предоставления дополнительных социальных гарантий работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, проходящим обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и/или впервые поступающим на работу по полученной специальности;

обеспечения гарантий и компенсаций совмещающим работу с получением образования, а также допущенным к соисканию ученой степени доктора (кандидата) наук;

оказания содействия работникам при постановке их на учет с целью улучшения жилищных условий (в том числе в рамках федеральной целевой программы «Жилище» для молодых ученых).

7.5. С целью повышения профессионального уровня молодых ученых и специалистов, в том числе научно-педагогических кадров высшей квалификации, руководство Центра и Ученый совет Центра организуют: курсы повышения квалификации, лекции ведущих ученых и специалистов Центра, научные семинары по основным направлениям фундаментальных и прикладных исследований Центра; конференции молодых ученых; конкурсы работ молодых ученых; российские и международные школы, симпозиумы и т.д.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель и Представитель работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работники вправе уполномочить избранного из их числа Представителя работников представлять их интересы в социальном партнерстве во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 29, 31 ТК РФ). Участие выборных профсоюзных органов, в том числе первичных

профсоюзных организаций, действующих в Центре, в социальном партнерстве и их взаимодействие с избранным Представителем работников осуществляется в рамках соответствующего регламента (ст. 8, 372 ТК РФ).

8.3. Наличие иного представителя (представительного органа) не может являться препятствием для осуществления выборными профсоюзными органами, в том числе первичными профсоюзными организациями, действующими в Центре, своих полномочий (ст. 30, 31 ТК РФ).

8.4. В соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы права, в Центре может быть создан единый выборный профсоюзный орган, наделённый полномочиями представлять интересы работников Центра и выступать стороной социального партнерства во взаимоотношениях с Работодателем.

8.5. Работодатель заблаговременно ставит Представителя работников в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, предоставляет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности Центра.

8.6. Работодатель учитывает мнение Представителя работников по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.7. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему Представителю работников для внесения соответствующих предложений по изменению и дополнению.

8.8. Представитель работников вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса Представителя работников в заседаниях Ученого совета, руководства Центра.

8.10. Избранные представители работников подразделений Центра, 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. Работодатель при необходимости безвозмездно предоставляет выборным профсоюзным органам Центра помещения на территории Центра, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для их работы и проведения собраний (конференций) работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, адрес корпоративной электронной почты и право производить рассылку информационных сообщений работникам, включая членов Профсоюза, место для размещения информации о деятельности профсоюзной организации на официальном сайте Центра, а также необходимых нормативных правовых документов.

8.12. Работа на выборной должности председателя и заместителя председателя выборного профсоюзного органа Центра, в том числе первичных профсоюзных организаций признается значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

8.13. Выборные профсоюзные органы Центра, в том числе первичные профсоюзные организации пользуются правом представительства интересов работников, являющихся членами профсоюзных организаций подразделений Центра, по вопросам индивидуальных трудовых отношений. С этой целью работодатель беспрепятственно допускает их для консультации по этим вопросам и защиты своих интересов во все подразделения Центра, где работают члены профсоюза, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.

8.14. Представитель работников Центра, выборные профсоюзные органы Центра, а также единый выборный профсоюзный орган Центра (при наличии) обязуются:

содействовать эффективной работе Центра присущими профсоюзам методами и средствами;

содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, по возможности оказывать юридическую и иную помощь;

нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, бережное отношение к имуществу Центра, соблюдение

экологических требований и неразглашение государственной, (коммерческой и иной) тайны;

способствовать росту квалификации работников;

добиваться улучшения условий труда работников;

контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора;

контролировать соблюдение требований законодательства работниками, принимать меры к работникам, нарушающим требования трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;

предоставлять помощь работникам в целях защиты интересов при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также оценке состояния условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.15. Представитель работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 195 ТК РФ).

8.16. Работодатель обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию по безналичному расчету по заявлениям работников.

8.17. Представитель работников, представители выборных профсоюзных органов Центра (в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими нормативными актами), включаются в комиссии:

аттестационную;

конкурсную;

по премированию по итогам полугодия и года;

по проверке деятельности структурных подразделений;

по реорганизации, ликвидации Центра;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

другие комиссии, рассматривающие деятельность Центра или его подразделений.

8.18. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем Центра и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

9.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Центра, расторжения трудового договора с его Руководителем и в других случаях, установленных законодательством.

9.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, а также при необходимости внесения дополнений и изменений в Коллективный договор Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.4. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором работников в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, ежегодно информируют работников о ходе его выполнения, используя возможности, предоставленные полномочиями работодателя и представителя работников.

9.6. Работодатель за неисполнение Коллективного договора, нарушение его условий, а Представитель Работников за невыполнение обязательств по Коллективному договору несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Работодатель:	**Представитель работников:**
Директор д.т.н., профессор РАН	Заместитель начальника отдела аспирантуры, к.т.н., доцент
_____ **А.Л. Ронжин**	_____ **В.В. Касаткин**
«24» сентября 2026 г.	«24» сентября 2026 г.

В документе сброшюровано,
пронумеровано и скреплено печатью
24 листа(ов)
Начальник
отдела кадров
_____Т.Е. Николаева
«24» сентября 2026 г.