

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2026 – 2029 гг.

между работодателем: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Омский аграрный научный центр» (ФГБНУ «Омский АНЦ»)

и работниками: в лице председателя первичной профсоюзной организации

от Работодателя:

Директор
ФГБНУ «Омский АНЦ»



М.С. Чекусов

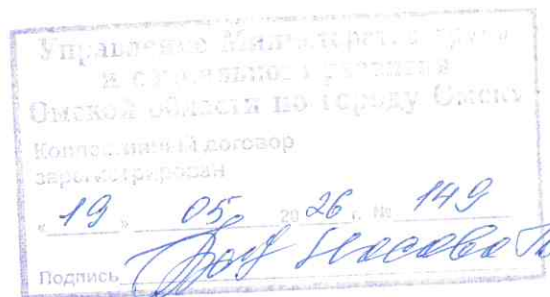
« 18 » май 2026 г.

от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

В.В. Трифонова

« 18 » май 2026 г.



г. Омск, 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем, в лице директора Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Омский аграрный научный центр» (далее по тексту – работодатель, учреждение, Центр) Чекусова Максима Сергеевича, и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Трифоновой Веры Владимировны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона от 12.06.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работников и работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Коллективный договор содержит взаимные обязательства Сторон по вопросам режимов труда и отдыха, оплаты труда, содействия занятости, повышения квалификации работников, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, гарантий, компенсаций и льгот, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, развития социального партнерства, обеспечения гарантий прав профсоюзного комитета в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов профсоюзных организаций.

1.3. Предметом коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные, дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Положения, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания и действует до 18 мая 2029 года.

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждаются приказом по учреждению и принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя.

1.7. Стороны договорились, что в рамках социального партнерства в сфере труда работодатель в пределах своей компетенции обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора;
- соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- защищать интересы учреждения в федеральных органах исполнительной и законодательной власти по вопросам финансирования из средств федерального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств, социально-бытовых объектов, построенных за счет средств федерального бюджета, с целью создания благоприятных условий по выполнению учреждением научных программ, а также по другим вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;
- реализовывать молодежную политику учреждения по следующим направлениям:
 - проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в учреждении;
 - содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
 - обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
 - поддержка и развитие института наставничества;
 - создание необходимых условий на рабочих местах, соответствующих требованиям охраны труда;
 - поддержка физкультурно-оздоровительной, спортивной работы, молодежного досуга, воспитание здорового образа жизни;
 - принятие мер по обеспечению условий для достойной жизни и деятельности работников, оснащению рабочих мест оборудованием, современной оргтехникoй, компьютерной техникой и ее программным обеспечением, обеспечение доступа к базам научно-технической информации, в том числе через сеть Интернет, развитие социальной инфраструктуры, совершенствование системы оплаты труда, содействие повышению квалификации и профессиональной подготовки (переподготовки) работников.

1.8. Первичная профсоюзная организация в пределах своей компетенции обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций;
- способствовать включению в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам и другим социально-уязвимым категориям работников;

- оказывать консультативную и иную помощь работникам в области трудового законодательства и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;
- содействовать социальной адаптации работников в условиях реорганизации и реструктуризации учреждения;
- способствовать объединению работодателя и работников в достижении общих производственных и научных целей.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.2. 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.

2.3. Замещение должностей научных работников.

Замещение должностей научных работников в учреждении производится путем заключения трудового договора на основе конкурсного отбора в соответствии со ст. 336.1 ТК РФ.

Объявление о конкурсе в обязательном порядке размещается на государственном портале «ученые-исследователи.рф» и сайте Центра в установленные сроки.

В состав конкурсной комиссии включается полномочный представитель первичной профсоюзной организации.

По итогам конкурса с победителем заключается трудовой договор. По соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ) договор может носить срочный характер (как правило, до 5 лет).

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, новый трудовой договор может не заключаться, а действие текущего договора продлевается путем заключения дополнительного соглашения (согласно ч. 10 ст. 336.1 ТК РФ).

2.4. При решении вопросов о сокращении численности или штата работников, работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в первичную профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.4.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие лица:

- научные сотрудники, имеющие ученую степень и звания, патенты;
- работники, направленные на обучение работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формы обучения, аспирантуры по направлению деятельности учреждения;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности по направлению деятельности учреждения в течение 3-х лет;
- ветераны специальной военной операции (далее – СВО).

2.5. В случае, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников учреждения, вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников учреждения.

2.6. Обязательства по комплектованию штата.

Для надлежащего функционирования учреждения в периоды сезонных работ (посевная, уборочная) работодатель осуществляет привлечение временного персонала, в том числе путем взаимодействия со службами занятости и формирования оперативного резерва соискателей.

Работодатель осуществляет финансирование профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации работников за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности (при наличии целевого финансирования или экономии средств).

2.7. Работодатель может предоставлять студентам и учащимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, на основании соответствующих договоров оплачиваемые рабочие места, в том числе на условиях неполной занятости, и создавать условия для прохождения производственной практики.

2.8. Профориентационная работа.

2.8.1. Учреждение на постоянной основе осуществляет профориентационную работу с учащимися школ, организаций среднего профессионального и высшего образования в целях популяризации аграрной науки и формирования перспективного кадрового состава.

2.8.2. Профориентационная деятельность реализуется через проведение ознакомительных экскурсий, дней открытых дверей, привлечение студентов

к практической подготовке и участие научных сотрудников в образовательном процессе профильных учебных заведений.

2.8.3. Результаты участия молодежи в указанных мероприятиях являются приоритетным основанием для отбора кандидатов на заключение договоров о целевом обучении и включения в кадровый резерв Центра.

2.9. Целевое обучение.

В целях обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, создания условий для профессионального роста молодежи и реализации права граждан на образование, Стороны договорились развивать систему целевого обучения. Данная деятельность осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлена на восполнение дефицита специалистов по ключевым для учреждения направлениям.

2.9.1. Работодатель ежегодно, исходя из кадровой потребности, формирует перечень специальностей и направлений подготовки для заключения договоров о целевом обучении.

2.9.2. Работодатель обеспечивает размещение предложений о заключении договоров о целевом обучении в единой цифровой платформе «Работа в России» в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

2.9.3. Работодатель информирует работников о размещенных предложениях через корпоративные каналы связи (сайт, информационные стенды, каналы первичной профсоюзной организации).

2.9.4. Работодатель обязуется заключать с работниками учреждения, детьми работников учреждения, иными гражданами договоры целевого обучения по образовательным программам среднего и высшего профессионального образования и аспирантуры по направлениям деятельности учреждения, согласно заявкам учреждения на целевую подготовку в образовательных организациях.

2.9.5. Работодатель обязуется при заключении договора о целевом обучении с гражданами указанных категорий, которые поступили на целевое обучение в пределах квоты по программам бакалавриата, специалитета, выплачивать ежемесячную стипендию в размере не ниже размера государственной академической стипендии, назначаемой в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 36 Федерального закона № 273.

Выплату назначать не позднее чем через 30 дней после предоставления соответствующего заявления и оригинала справки из образовательной организации по итогам успешной сдачи очередной сессии в срок и отсутствия академических задолженностей.

2.9.6. Работодатель обязуется обеспечить гражданину, заключившему договор о целевом обучении, условия для прохождения всех видов практик на базе учреждения с закреплением за студентом наставника из числа квалифицированных работников.

2.9.7. Работодатель гарантирует трудоустройство выпускника на вакантную должность, соответствующую полученной квалификации.

2.10. Оплата профессионального образования работников учреждения.

2.10.1. Работодатель может производить оплату обучения работника в аспирантуре и магистратуре по профильным для учреждения направлениям подготовки в течение всего нормативного срока обучения.

2.10.2. Оплата обучения осуществляется за счет внебюджетных средств учреждения (средств от приносящей доход деятельности) на основании личного заявления работника и ходатайства руководителя структурного подразделения.

2.10.3. Обязательным условием оплаты является заключение между работодателем и работником дополнительного соглашения к трудовому договору (ученического договора), предусматривающего обязанность работника отработать в учреждении после окончания обучения не менее 3 лет.

2.10.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока отработки, работник обязан возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 ТК РФ).

2.11. Поддержка обучающихся работников.

Работодатель создает условия для совмещения работы с обучением, обеспечивая работникам, обучающимся в интересах учреждения или самостоятельно, гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

2.12. Работодатель содействует профессиональной переподготовке и повышению квалификации работников – бывших участников СВО, в том числе за счет внебюджетных средств учреждения (при наличии финансовой возможности) для их успешного возвращения к научной и трудовой деятельности.

2.13. В целях адаптации новых сотрудников, молодых специалистов и студентов, проходящих практику (в том числе в рамках целевого обучения), в учреждении действует система наставничества. Наставничество является почетным профессиональным долгом квалифицированных работников.

2.13.1. Порядок организации и проведения работы по наставничеству, права и обязанности наставников и наставляемых определяется Положением о наставничестве в ФГБНУ «Омский АНЦ».

2.13.2. Работа по наставничеству осуществляется с письменного согласия работника. Наставник назначается приказом руководителя учреждения из числа наиболее опытных высококвалифицированных работников, согласие работника на осуществление наставничества является обязательным. За одним наставником может быть закреплено не более 3 наставляемых одновременно.

2.13.3. В соответствии со статьей 151 ТК РФ, за выполнение дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в основную трудовую функцию работника, устанавливается доплата, размер которой определяется локальным нормативным актом учреждения. Оплата производится за фактически отработанное в качестве наставника время.

Успешная деятельность в качестве наставника учитывается при формировании кадрового резерва, продвижении по службе.

2.14. Реализация обязательств настоящего раздела 2, сверх установленных законодательством Российской Федерации, осуществляется работодателем в пределах бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств

и средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Режимы и продолжительность рабочего времени указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых приказом по учреждению.

3.2. Ненормированный рабочий день устанавливается в учреждении для должностей, перечень которых утверждается приказом по учреждению.

3.3. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

3.4. Право на работу в режиме неполного рабочего времени имеют лица, указанных в статье 93 ТК РФ. Выходные дни, установленные в учреждении по подразделениям, указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается только в случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни по приказу (распоряжению) работодателя производится с письменного согласия работника.

3.6. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких должностей устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Для работников Центра, не являющихся научными работниками, имеющих ученую степень, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

3.8. Работник, имеющий статус ветерана СВО, имеет право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, ветеранам СВО предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 35 календарных дней в году.

3.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска научным работникам, имеющим ученую степень в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень", указана в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.10. Лицам, успешно сочетающим производственную деятельность с научной работой, на основании рекомендации научно-технических советов структурных подразделений учреждения, решений Ученого совета работодателя предоставляются творческие отпуска с сохранением средней заработной

платы для завершения написания диссертации на соискание ученой степени кандидата наук – 3 месяца, доктора наук – 6 месяцев.

3.11. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в размере не менее 7 календарных дней (по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах).

В расчет стажа работы для отпуска за работу во вредных условиях труда включается только фактически отработанное работником в таких условиях время.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников ФГБНУ «Омский АНЦ», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 года №194, а также иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок оплаты труда работников бюджетной сферы.

4.2. Штатные расписания учреждения формируются на календарный год, исходя из суммы субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, и утверждаются руководителем учреждения.

4.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

4.4. Положением об оплате труда, штатным расписанием отдельным категориям работников устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера (из всех источников финансирования), выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (из всех источников финансирования при достижении учреждением показателей деятельности, установленных государственным заданием, производственным и финансовым планами).

4.5. На основании внутренних нормативных актов научным работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты в соответствии с разработанными целевыми показателями эффективности деятельности.

4.6. В целях оказания поддержки молодых специалистов и стимулирования научно-исследовательской и инновационной деятельности, работодатель устанавливает работникам, имеющим статус молодого специалиста, ежемесячные выплаты стимулирующего характера.

Конкретный размер, сроки выплат, порядок их начисления, а также перечень должностей, при занятии которых работник имеет право на данные выплаты, определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.7. По результатам специальной оценки условий труда работодатель устанавливает размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, на основании результатов специальной оценки условий труда и оформляются протоколом заседания комиссии по охране труда и (или) приказом директора учреждения, а также отражаются в трудовом договоре с работником.

4.8. За работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) устанавливается доплата в размере 20% к должностному окладу.

4.9. Работодатель производит возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в соответствии с Положением о командировках ФГБНУ «Омский АНЦ».

4.10. Работодатель выплачивает единовременные денежные вознаграждения в виде премии к праздничным датам (День российской науки, День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, профессиональные праздники и пр.).

4.11. Аттестация работников.

В целях выявления профессиональной компетенции работников, оценки их соответствия занимаемой должности и определения уровня оплаты труда на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), в учреждении проводится аттестация работников.

Сроки, периодичность и процедура проведения аттестации определяются локальным нормативным актом – Положением о порядке проведения аттестации работников, которое разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

До введения в действие указанного Положения, квалификация работников подтверждается документами об образовании, ученых степенях, званиях, а также результатами конкурса на замещение должностей научных работников.

4.12. В случаях, когда размер оплаты труда по занимаемой должности работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при повышении уровня образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

Изменение размера оплаты труда работнику производится по вышеуказанным основаниям на основании представлений руководителей структурных подразделений на имя директора учреждения и оформляется приказом по учреждению.

4.13. Премирование сотрудников учреждения, выплата всех видов дополнительной оплаты, материальной помощи и прочие выплаты производится на основании настоящего коллективного договора, Положения по оплате труда, иных локальных нормативных актов исходя из наличия денежных средств на указанные цели, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

4.14. Работодатель выплачивает заработную плату в установленные сроки:

- 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца);
- 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц). В декабре месяце – до 31 декабря текущего года.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты.

Одновременно с выплатой заработной платы работнику выдаются расчетные листки. По письменному заявлению работника допускается направление расчетного листка в электронном виде на электронную почту, указанную работником.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.2. Осуществлять ежегодную разработку плана реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

5.3. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из всех источников финансирования на основании ежегодного плана реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение по охране труда, инструктажи по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

5.5. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов, включая правила и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Оказывать методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям структурных подразделений учреждения.

5.7. Обеспечивать наличие правил и инструкций по охране труда, журналов учета инструктажей по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.8. Осуществлять управление профессиональными рисками, включающими в себя меры по выявлению опасностей, оценке профессиональных рисков и применению мер по снижению их уровней или недопущению повышения их уровней, а также мониторинг и пересмотр выявленных рисков.

5.9. Осуществлять информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и нормах выдачи средств индивидуальной защиты.

5.10. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.11. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами. В случае выявления превышения предельно допустимых гигиенических норм и концентрации вредных веществ на рабочих местах принимать объективные меры по их устранению.

5.12. По результатам проведенной специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на этих работах, предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации. Перечень рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, подлежащих установлению льгот и компенсаций за работу с вредными условиями труда, а также изменения к нему, связанные с созданием новых рабочих мест, проведением внеплановой специальной оценки условий труда, утверждаются приказом по учреждению.

5.13. Обеспечивать разработку и утверждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с

учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков.

5.14. Обеспечивать приобретение, выдачу работникам, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, включая дерматологические средства, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными в учреждении нормами и правилами, а также приобретение и выдачу смывающих средств. Перечень профессий и должностей для бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, а также изменения к нему утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.15. В случае производственной необходимости, с учетом особенностей производства, выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты сверх утвержденных в учреждении норм. Производить замену средств индивидуальной защиты при преждевременном выходе их из строя не по вине работника. Работникам, совмещающим профессии (должности), или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии дополнительно выдавать в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные соответствующими нормами для совмещаемой профессии.

5.16. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, предрейсовых (послереисовых) медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования отдельных категорий работников и вакцинации работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств работодателя на основании национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

5.17. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм) и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.18. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

5.19. В целях соблюдения санитарно-гигиенических норм оборудовать санитарно-бытовые и лабораторные помещения в зданиях и сооружениях учреждения дозирующими системами с жидкими смывающими средствами. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие средства, осуществлять по мере расходования указанных средств.

5.20. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, осуществлении технологических процессов на рабочих местах.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В целях повышения социальной защищенности работников работодатель принимает на себя обязательства по реализации следующих мер поддержки:

6.1. Улучшение жилищных условий работников

6.1.1. Ведомственный специализированный жилищный фонд.

В целях закрепления кадров работодатель предоставляет нуждающимся работникам жилые помещения в ведомственном специализированном жилищном фонде. Жилые помещения предоставляются на период трудовых отношений с работодателем в соответствии с нормами Жилищного кодекса Российской Федерации и локальными актами учреждения. Основанием для проживания является договор найма специализированного жилого помещения.

6.1.2. Жилищная комиссия.

Для ведения учета нуждающихся в жилье и обеспечения прозрачности его распределения в учреждении действует Жилищная комиссия. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители администрации и первичной профсоюзной организации. Комиссия рассматривает заявления работников, формирует списки очередности и готовит рекомендации руководителю учреждения по распределению жилых площадей и иных мер жилищной поддержки.

6.1.3. Социальные выплаты (сертификаты) для молодых ученых.

Работодатель и Жилищная комиссия оказывают организационную и консультационную поддержку молодым ученым в целях получения ими государственных жилищных сертификатов (ГЖС) в рамках реализации мероприятий государственной программы Российской Федерации, в соответствии с действующими приказами Минобрнауки России.

6.2. Оздоровление и санаторно-курортное лечение.

Работодатель содействует реализации прав работников на оздоровление и санаторно-курортное лечение в специализированных учреждениях, подведомственных Минобрнауки России.

Работники учреждения имеют право на получение путевок на безвозмездной основе (в рамках выделяемых квот) в санаторно-курортные учреждения Минобрнауки России в соответствии с их профилем и утвержденным перечнем.

Предоставление путевок осуществляется при наличии медицинских показаний, подтвержденных справкой установленной формы (№ 070/у), на основании личных заявлений работников, в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России.

6.3. Материальная помощь и единовременные выплаты.

Работодатель при наличии финансовых возможностей (экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств) может осуществлять следующие выплаты.

6.3.1. К юбилейным датам: на основании личного заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения, сотрудникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 3 лет, в связи с достижением возраста 50 лет и далее каждые 5 лет (кратные 5) в размере 5 000 рублей.

6.3.2. При выходе на пенсию: единовременную выплату сотрудникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 10 лет, при достижении ими пенсионного возраста в размере 10 000 рублей. Основанием для выплаты является личное заявление работника с приложением справки Социального фонда России о назначении страховой пенсии по старости.

6.3.3. При рождении (усыновлении) ребенка: на основании личного заявления работника (отца или матери) выплачивать материальную помощь в размере 10 000 рублей. В случае если в учреждении работают оба родителя, правом на получение данной выплаты может воспользоваться только один из них.

6.3.4. Родителям выпускников: оказывать единовременную материальную помощь работникам – родителям выпускников при поступлении ребенка на очную форму обучения в профильные для учреждения учебные заведения (высшего или среднего профессионального образования). Выплата производится в размере 10 000 рублей одному из родителей на основании личного заявления и справки из учебного заведения. Документы предоставляются не позднее 3 месяцев с даты успешного завершения первой учебной сессии.

6.3.5. Выплаты в связи с ритуальными мероприятиями.

На основании представления руководителя структурного подразделения и подтверждающих документов работодатель оказывает материальную помощь:

6.3.5.1. В случае смерти работника: при стаже работы в учреждении менее 5 лет – родственникам умершего в размере 1 МРОТ; при стаже работы в учреждении 5 и более лет – родственникам умершего в размере фактически понесенных затрат, но не более 2 МРОТ.

6.3.5.2. В связи со смертью близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети): работнику учреждения выплачивается 10 000 рублей на основании личного заявления.

6.3.5.3. В случае смерти бывшего работника учреждения: выделять денежные средства на приобретение ритуальных принадлежностей (венки, цветы) на основании ходатайства руководителя структурного подразделения.

6.5.5.4. В случае гибели (смерти) работника учреждения, наступившей в период прохождения военной службы (службы), в том числе при призыве по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии, и связанной с исполнением обязанностей военной службы при выполнении задач в ходе специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, членам его семьи (супругу (супруге), детям,

родителям (матери, отца)) или лицу, находившемуся на иждивении погибшего (умершего), выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50 000 рублей.

Указанная выплата производится одному из членов семьи погибшего (умершего) работника на основании его личного заявления, копий документов, подтверждающих родство (свойство) с работником, копии свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих факт и причину гибели (смерти) при исполнении обязанностей военной службы

6.3.5.5. Работникам учреждения выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50 000 рублей в случае гибели (смерти) их близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей (матери, отца)), наступившей в период прохождения военной службы (службы), в том числе при призыве по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии, и связанной с исполнением обязанностей военной службы при выполнении задач в ходе специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины.

Указанная выплата производится на основании личного заявления работника, копий документов, подтверждающих родство, и документов, подтверждающих факт и причину гибели (смерти) военнослужащего при исполнении обязанностей в зоне проведения специальной военной операции.

6.3.6. Особые обстоятельства.

Работодатель вправе оказывать материальную помощь работникам при возникновении чрезвычайных обстоятельств (тяжелое материальное положение вследствие пожара, стихийного бедствия, повреждения здоровья и иных ЧС). Размер выплаты определяется индивидуально на основании подтверждающих документов.

6.4. Реализация продукции учреждения на льготных условиях.

6.4.1. Работодатель может осуществлять реализацию продукции, производимой учреждением в рамках уставной деятельности, работникам учреждения на следующих льготных условиях:

- реализация зернофуража, мяса, муки и иных видов продукции – по льготным ценам (не ниже себестоимости);
- реализация продукции отдела картофеля и сектора садоводства – по ценам на 20 % ниже установленной рыночной стоимости.

6.4.2. Указанные льготные условия распространяются на пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения (его филиала), проработавших в организации до увольнения не менее 5 (пяти) лет.

6.4.3. Все виды льготной реализации продукции осуществляются на основании личного письменного заявления работника с визой руководителя подразделения по решению директора учреждения (директора филиала).

6.5. Поддержка личных подсобных хозяйств (ЛПХ) работников.

По окончании уборочных работ работодатель может оказывать работникам НПХ «Боевое», НПХ «Омское» и опорного пункта семеноводства в

степной зоне материальную помощь на содержание ЛПХ в виде бесплатной выдачи зерноотходов на следующих условиях:

6.5.1. Условия выдачи зерноотходов ежегодно утверждаются приказом по учреждению.

6.5.2. Право на бесплатное получение зерноотходов возникает у работника, проработавшего в научно-производственном хозяйстве полный период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года. Работникам, отработавшим указанный период не полностью, выдача зерноотходов не производится.

6.5.3. Решение о выдаче и итоговом размере помощи принимается комиссией филиала индивидуально по каждому работнику. При принятии решения учитываются:

- добросовестное отношение к работе и соблюдение трудовой дисциплины;
- бережное отношение к имуществу работодателя;
- соблюдение технологической дисциплины, правил охраны труда и пожарной безопасности.

Лица, имеющие взыскания за нарушения трудовой дисциплины и (или) другие упущения в работе, зернофураж получают за наличный расчет за полную цену или в процентном отношении от стоимости зерна в зависимости от характера совершенного нарушения и предшествующего (последующего) отношения к работе.

Основанием для рассмотрения вопроса комиссией является ходатайство руководителя структурного подразделения.

6.6. Поддержка ЛПХ отдельных категорий лиц.

Пенсионерам учреждения или его филиала, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, а также лицам, отсутствующим на рабочем месте по иным уважительным причинам (прохождение военной службы по мобилизации или контракту, длительное лечение вследствие производственной травмы или профзаболевания при отсутствии вины работника и др.), может производиться выдача зерноотходов на содержание ЛПХ.

Решение принимается Комиссией филиала в зависимости от финансово-экономического состояния учреждения по окончании уборочных работ. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом по филиалу по согласованию с головной организацией и первичной профсоюзной организацией.

6.7. Ограничения в предоставлении льгот.

Работники, расторгнувшие трудовой договор по собственному желанию (без уважительных причин) или уволенные за нарушение трудовой дисциплины, лишаются права на льготное приобретение продукции и получение иных социальных льгот, предусмотренных пунктами 6.4. – 6.6. настоящего Коллективного договора.

Указанное ограничение не распространяется на случаи увольнения в связи с: выходом на пенсию; призывом на военную службу; состоянием здоровья (согласно медицинскому заключению).

6.8. Организационная и транспортная поддержка.

6.8.1. Льготное питание.

В периоды сезонных полевых работ (посевная, уборочная кампании, уход за посевами) работодатель организует льготное питание для занятых на них работников. Стоимость питания устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения.

6.8.2. Транспортное обслуживание. При наличии технической возможности работодатель предоставляет транспорт по заявлению работника для проведения свадебных мероприятий или похорон родственников (в пределах Омской области).

6.8.3. Хозяйственный транспорт. Работникам и пенсионерам учреждения один раз в год бесплатно предоставляется транспорт для перевозки кормов (в пределах хозяйства), а также угля и дров (в пределах района). Основанием является личное заявление, оформленное путевым листом или нарядом.

6.8.4. Служебный проезд. учреждение ежемесячно приобретает проездные билеты на общественный городской транспорт для использования работниками в служебных целях.

6.9. Компенсация услуг связи

Работодатель производит оплату (возмещение) услуг связи руководителю учреждения и иным уполномоченным лицам в размере фактических расходов, но не более 10 000 рублей в месяц.

Перечень должностей руководителей подразделений и специалистов, задействованных в оперативных технологических процессах, которым компенсируются услуги связи, утверждается приказом по учреждению.

6.10. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха.

Одному из родителей обучающихся в общеобразовательных организациях на основании личного заявления предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха:

- в «День знаний» (1 сентября) – родителям первоклассников;
- в день «Последнего звонка» – родителям выпускников 4-х, 9-х и 11-х классов.

6.11. Организация торжественных и культурно-массовых мероприятий.

Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией организует проведение праздничных и значимых мероприятий за счет внебюджетных средств учреждения и средств профсоюзного бюджета.

6.11.1. Проведение корпоративных мероприятий.

В целях укрепления корпоративной культуры, формирования благоприятного психологического климата и сплочения коллектива, работодатель организует проведение торжественных собраний и культурно-массовых мероприятий, приуроченных к государственным и профессиональным праздникам (День российской науки, День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, День Победы, Новый год и др.).

6.11.2. Обеспечение новогодними подарками.

Организация приобретения новогодних подарков для детей работников учреждения (в возрасте до 16 лет включительно), а также проведение детских праздничных мероприятий и «елок».

6.11.3. Социальная поддержка ветеранов.

Организация чествования и поздравления ветеранов войны и труда, тружеников тыла и бывших работников учреждения с государственными праздниками и юбилейными датами (выделение средств на подарки, наградную продукцию, цветы).

6.11.4. Культурно-экскурсионная деятельность.

Оказание содействия в организации коллективных выездов работников на культурно-зрелищные и спортивные мероприятия, в том числе путем предоставления транспорта учреждения при наличии технической возможности.

6.11.5. Финансовое обеспечение мероприятий.

Порядок финансирования, сметы расходов и перечень закупаемой продукции для указанных мероприятий утверждаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией исходя из фактических объемов внебюджетных средств.

6.12. Все виды социальных льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с разделом 6 настоящего договора производятся за счёт поступлений от приносящей доход деятельности с учетом финансового положения учреждения (филиала).

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью 19 (девятнадцать) листов

Заместитель директора по персоналу
и организационным вопросам


Т.В. Феторова

Председатель ППО
ФГБНУ «Омский АНЦ»

В.В. Трифонова

