



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный исследовательский центр
«Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН»
(ФИЦ ИНБИОМ)

Представитель Работодателя
Директор ФИЦ ИНБИОМ

Р.В. Горбунов
«25» января 2022 г.

Представитель Работников
Председатель ИПО ИНБИОМ
профсоюза работников РАН

Н.В. Бурдиян
«25» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федеральный исследовательский центр
«Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН»
на 2022 - 2025 годы

с «25» января 2022 г. по «25» января 2025 г.

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 1637 от «21» 02 2022 г.

Рекомендации регистрирующего органа 1097/01-15-07.4-17/02/22 от 21.02.22
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента
труда и социальной защиты
населения города Севастополя
член Правительства Севастополя



(подпись)

Е.А.Сулягина
(инициалы и фамилия)

г. Севастополь
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Федеральный исследовательский центр «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с целью установления согласованных позиций по обеспечению и расширению трудовых и социально-экономических гарантий работников, содействию стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН», именуемое далее «Работодатель» (также по тексту: ФИЦ ИнБЮМ, Учреждение, Институт), в лице директора Горбунова Романа Вячеславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный исследовательский центр «Институт биологии южных морей имени А.О. Ковалевского РАН», именуемые далее «Работники», в лице их представителя - Председателя Первичной профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ Бурдиян Наталии Витальевны, действующей на основании Устава, с другой стороны, а вместе именуемые «Стороны».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Положения настоящего Договора:

являются обязательными для выполнения Сторонами и не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии средств для их обеспечения;

не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и действующими региональными и/или межотраслевым соглашением (далее Соглашением). Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу;

В Договоре, с учетом финансовых возможностей Учреждения, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и Соглашения, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки;

распространяются на Работодателя и работников ФИЦ ИнБЮМ, независимо от формы трудового договора и членства в Профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ;

применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ

2.1. Развитие системы социального партнерства призвано обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Учреждением посредством участия представителей работников в заседаниях органов управления Учреждения при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями работников в указанные органы управления.

2.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

2.2.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в управлении Учреждением.

2.2.2. Взаимодействовать на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором и Соглашением обязательства и договоренности.

2.2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников ФИЦ ИнБЮМ.

2.2.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с Профсоюзным комитетом первичной Профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ (далее по тексту – Профком, ППО - соответственно).

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профкома в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

2.3.2. Способствовать реализации права Профкома участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения Устава организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выборным коллегиальным постоянно действующим руководящим органом Первичной профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ, является профсоюзный комитет, избираемый на конференции первичной профсоюзной организации.

2.4.1. Профсоюзный комитет:

- заключает и подписывает в лице своего Председателя коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения;

- согласовывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты и условия труда работников Института;

- рассматривает предложения администрации Института по нормативной базе поощрительной системы в Институте;

- рассматривает другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Института и условия их труда;

- представляет интересы работников Института при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении коллективного договора;
- оперативно контролирует выполнение коллективного договора;
- в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, участвует в работе действующих в Институте комиссий;
- согласовывает вопросы, связанные с материальным поощрением работников, изменением тарифных ставок и окладов;
- устанавливает порядок выборов делегатов на Конференцию членов ППО.

2.4.2. Конференция членов ППО Института вправе принимать решения при наличии не менее 2/3 от числа избранных делегатов. Порядок созыва Конференции членов ППО устанавливается выборным органом. Решение считается принятым, если за него проголосовало более 50% от числа зарегистрированных делегатов. В случаях, предусмотренных законодательством, для принятия решения необходимо собрать не менее 2/3 голосов от числа зарегистрированных делегатов.

2.5. К основным формам участия работников в управлении Институтom относятся:

2.5.1. учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями и Коллективным договором;

2.5.2. учет мнения Профкома по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников Института, а именно вопросы увольнения по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ), оплаты труда и охраны труда при издании Работодателем приказов и распоряжений. Постановления и распоряжения, локальные нормативные правовые акты, принятые в нарушение этого порядка, являются недействительными и могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;

2.5.3. участие представителей выборных профсоюзных органов в заседаниях администрации Института, в составе комиссий по установлению стимулирующих выплат, аттестационных и других комиссий;

2.5.4. получение Профкомом, представителями профсоюзной организации информации от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе, о:

- реорганизации или ликвидации Института, подразделений Института, их отделений, ликвидации или слиянии с другими организациями;
- структурных преобразованиях, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;
- профессиональной подготовке, повышении квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
- объеме доходов и расходов организации, в том числе связанных с инновационной, хозяйственной деятельностью и стимулирующими выплатами;
- других вопросах, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации и настоящим Договором.

2.6. Права работников Института на участие в управлении могут осуществляться и в иных формах, определенных действующим законодательством, Уставом Института, локальными нормативными актами и настоящим Договором.

2.7. Стороны договорились:

2.7.1. предоставлять возможность представителям Профкома знакомиться с финансовыми отчётами Института;

2.7.2. информировать Профком о смете расходов Института, объеме затрат, направляемых на охрану труда. Включить в смету расходов Института расходы, связанные с выполнением соглашений и настоящего Договора;

2.7.3. локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профком (ст. 8 ТК РФ);

2.7.4. предоставлять не освобожденным от основной работы руководителям и членам Профкома возможность использовать по мере необходимости часть рабочего времени для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора, приоритетно, на неопределенный срок.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры с работниками заключаются в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений локальных нормативных актов ФИЦ ИнБЮМ.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть

изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами законодательства Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов Организации.

3.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи.

3.4. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат

стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев.

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

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

Реорганизация Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником Организации.

3.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа Первичной Профсоюзной организации и при условии, что преподаватели, для которых данная Организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами законодательства Российской Федерации.

3.8. Работодатель предусматривает:

выплату работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

выплату работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем в сроки не менее двух месяцев до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности;

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации (Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, которым остается до выхода на пенсию пять и менее лет; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы).

конкретные сроки трудового договора, заключаемого с работником, избранным по конкурсу, в случае если трудовой договор с ним не заключается на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).-

3.9. В случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа Первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

К научным, педагогическим и иным работникам организаций не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.12. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

3.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается Положением об оплате труда работников ФИЦ ИнБЮМ по категориям работников в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583; Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ); приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63182); приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. №

72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188); действующим Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации

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

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

4.4. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.6. Стороны договорились ежегодно обсуждать на совместном заседании вопросы о состоянии фонда заработной платы Института.

4.7. В области нормирования труда стороны договорились:

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

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

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

4.7.4. Работодатель обеспечивает:

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

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

в) совершенствование нормирования и условий труда;

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

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

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

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

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

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

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

4.7.5. По запросу Профкома Работодатель предоставляет информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по основным категориям работников, а также иную информацию, связанную с оплатой и нормированием труда.

4.8. Оплата труда научных работников, специалистов научной организации и работников сферы научного обслуживания производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

4.8.1. Устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) в кратности, установленной приказом министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018г. №64н.

4.8.2. Работодатель обеспечивает дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельных расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

4.8.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета направляются на выплаты стимулирующего характера в объеме не меньшем, чем 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничиваются.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (16 числа каждого месяца и последний день месяца). Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором и выплачивается за фактически отработанное время, исходя из размера должностного оклада и установленных на постоянной основе доплат.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим либо праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этих дней.

Несвоевременная выплата заработной платы не допускается.

4.10. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также за работниками,

приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется средняя заработная плата.

4.11. Работнику по итогам месяца предоставляется расчётный листок установленной формы на бумажном или электронном носителе по заявлению.

4.12. Выплата заработной платы работникам Института осуществляется через банк с помощью пластиковых карт.

4.13. Для работников, условия труда которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда или опасным условиям труда, устанавливается повышенная оплата труда. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами ФИЦ ИнБЮМ (Положениями).

4.13.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.13.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, компенсационная выплата производится по результатам специальной оценки условий труда и осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается дифференцированно, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) и осуществляется в размере не менее установленного законодательством процента тарифной ставки (оклада), в зависимости от степени вредных условий труда.

— для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), — не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

— для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) — не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

— для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены:

к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) — не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

— для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены:

к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), — не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

– для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены:

к опасным условиям труда (класс 4), – не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Максимальная доплата устанавливается за постоянную и непосредственную работу в неблагоприятных условиях труда в течение всего рабочего дня. При неполной занятости работающего доплата начисляется пропорционально времени работы в неблагоприятных условиях. При занятости менее 10% рабочего времени доплата не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.13.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения (в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ).

4.13.4. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов по местному времени) в размере 35 процентов установленных окладов.

4.13.5. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 95, 112, 153 Трудового кодекса РФ и производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13.6. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя возможна лишь в случаях и с ограничениями, предусмотренными Трудовым законодательством.

Работа в выходной или "нерабочий праздничный" день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.13.7. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере повышенного размера заработной платы работника, а за последующие часы в двойном размере повышенного размера заработной платы работника, либо по желанию работника, компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула), не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 153 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.13.8. В отделах и службах с непрерывным циклом работ в связи с производственной необходимостью Работодатель с учетом мнения Профкома вправе вводить сменный режим

работы (суммированный учёт рабочего времени). В случае превышения норм рабочего времени работнику предоставляется отгул, длительностью равной превышению нормы, либо это время учитывается при составлении графика работ на следующий учетный период (квартал).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.13.9. При заключении трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору с работником о совмещении профессий и должностей, в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата к основной зарплате, устанавливаемая по соглашению сторон с первого дня совмещения должностей, в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

4.13.10. Оплата труда, при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон с изданием в приказе конкретного размера доплаты. Если выполнение обязанностей временно отсутствующего работника приказом возложено на одного работника, то установление доплаты осуществляется в размере 10-50 процентов оклада, за исключением руководителей структурных подразделений. Если выполнение обязанностей возложено на несколько работников, то установление доплаты возможно как в равной степени каждому из них, так и дифференцированно в зависимости от конкретного объема дополнительно выполняемой каждым работником работы. Такая доплата может быть установлена в абсолютной величине.

4.13.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.13.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в 100% от средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.14. Выплаты стимулирующего характера производятся работодателем в соответствии с условиями и нормами Положения об оплате труда и другими нормативно-правовыми актами, которые подлежат согласованию с Профкомом в установленном законодательством порядке и настоящим Договором. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

4.14.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- юбилейные премии.

4.14.2. Размеры стимулирующих выплат работникам за научную публикационную активность назначаются и выплачиваются ежеквартально по показателям за предыдущие 12 месяцев в форме соответствующей премии, предусмотренной нормативно-правовыми актами, которые подлежат согласованию с Профкомом в установленном законодательством порядке.

Пересмотр системы критериев публикационной активности производится не чаще чем один раз в год в соответствии с процедурой, описанной выше, и утверждается не позже, чем за месяц до вступления в действие новой системы критериев публикационной активности, за исключением случаев изменений критериев оценки работы Учреждения вышестоящими органами.

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

4.14.3. За работниками, находящимися в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком сохраняется право на получение стимулирующих выплат за научную публикационную активность за период, который должен был войти в расчетный период публикационной активности, но не вошел по причине ухода работника в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком. Такие выплаты производятся при выходе работника из указанных отпусков в порядке, предусмотренном Положением о порядке начисления стимулирующих выплат научным работникам.

4.14.4. Стимулирующие выплаты за научную публикационную активность могут назначаться как научным работникам, так и работникам, относящимся к научно-вспомогательному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, в соответствии с общим распределением стимулирующих выплат, указанных в пункте 4.14.

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

4.14.6. Рассмотрение вопросов установления выплат стимулирующего характера научным работникам Института осуществляется постоянно действующей Комиссией Ученого Совета по стимулирующим выплатам (далее - Комиссия).

В состав Комиссии входит представитель профкома Института. Численный и персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Института.

Заседание Комиссии считается правомочным при наличии кворума в 2/3 от списочного состава членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом.

Жалобы работника по поводу неправильного установления надбавки подаются им в письменном виде на имя председателя Комиссии. Комиссия принимает мотивированное заключение по поступившей жалобе в срок не более одного месяца с момента подачи заявления работником. При несогласии работника с заключением Комиссии конфликт разрешается директором Института с участием представителя профкома в срок, не превышающий одного месяца с момента подачи заявления работника. При отсутствии соглашения с работником конфликт разрешается в порядке, установленном действующим законодательством.

4.15. Гарантии и компенсации.

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

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

4.15.3. Работодатель за свой счет несет расходы по доставке от места сбора до места работы и обратно работников, занятых в полевых (экспедиционных) условиях.

4.16.7. Всем работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Выплата материальной помощи осуществляется на основе положения об оплате труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

- а) рождение ребенка;
- в) смерть близких родственников (супруга, родителя или ребенка);
- г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- д) многодетным семьям в связи с тяжелым материальным положением;
- е) родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- ж) родителям детей-инвалидов для покупки медицинского оборудования или лекарственных препаратов;
- з) болезнь работника;
- и) в связи с другими особыми обстоятельствами и по ходатайству профсоюзного комитета.

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

4.15.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники,

являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.15.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (либо сокращением численности или штата работников организации) превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В указанном случае уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В данном случае уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха работников ФИЦ ИнБЮМ определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня.

5.1. Режим рабочего времени.

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ФИЦ ИнБЮМ. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не более 34 часов в неделю - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не более 30 часов в неделю - для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

Распорядок рабочего дня:

- начало ежедневной работы 08 час. 00 мин;

- продолжительность обеденного перерыва – 48 минут в период рабочего времени с 12.00 до 12.48; длительность обеденного перерыва в рабочее время не входит;

- окончание рабочего дня работников – 17 час. 00 мин;

- окончание рабочего времени в пятницу – 16 час. 00 мин;

- продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.2. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

5.1.5. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами.

5.1.6. В соответствии с утвержденным списком профессий, должностей и работ, по которым допускается ненормированный рабочий день, по представлению руководителя подразделения отделом кадров оформляется режим ненормированного рабочего дня. Порядок и предоставление ежегодного дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днём устанавливается в соответствии со ст. 119 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 11.12.2002. № 884.

5.1.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.1.8. При необходимости по согласованию с Профкомом работникам может устанавливаться сменный режим работы.

Сменная работа выполняется в соответствии с графиком, который утверждается Работодателем и доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за месяц до введения его в действие.

При планировании рабочих смен работнику гарантируется нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) и непрерывный еженедельный отдых не менее 42 часов.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.1.9. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные и не рабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профкома и с оформлением письменного распоряжения Работодателя. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.10. Привлечение Работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год с обязательным ведением Работодателем точного учета сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.2. Режим отдыха.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в ФИЦ ИнБЮМ с учетом мнения Профкома.

Продление, перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, а также отзыв из отпуска регулируется статьями 124 и 125 Трудового кодекса РФ. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.2.1. Работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ФИЦ ИнБЮМ. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению Работника) в обязательном порядке:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

5.2.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников, согласно действующему законодательству РФ устанавливается:

- для докторов наук – 56 рабочих дней;
- для кандидатов наук – 42 рабочих дня;
- для научных сотрудников без степени, инженеров, специалистов, лаборантов, рабочих специальностей и др. – не менее 28 календарных дней.

5.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (длительностью от 7 до 28 календарных дней) предоставляется Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность таких отпусков устанавливается в соответствии с частью 3 ст. 117 ТК РФ и локального нормативного акта организации.

5.2.5. Стороны договорились предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем и научным работникам (научным сотрудникам и младшим научным сотрудникам) без ученой степени, дополнительный отпуск длительностью от 3 до 7 календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.2.6. Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, согласно Статьи 173.1. ТК РФ имеют право на:

- Дополнительные отпуска продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка.

- Один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

- Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.2.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, которым установлена неполная рабочая неделя, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на общих основаниях.

5.2.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных статьями 128 Трудового кодекса РФ отпуск без сохранения заработной платы, предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.2.9. При наличии уважительных причин работодатель может согласовать работнику отпуск без сохранения заработной платы на срок до одного года.

5.2.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения Профкома. График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников. Соблюдение Графика отпусков обязательно для всех Работников Института без исключения.

5.2.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

5.2.12. Часть очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.2.13. Отзыв Работника из очередного отпуска разрешается только в случае производственной необходимости с его согласия.

По выбору Работника неиспользованная часть отпуска предоставляется в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников до 18 лет, беременных и занятых на работе с вредными и опасными условиями труда.

Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.2.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за Работником остается преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, отпускные выдавать не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если Работодатель не выплатил своевременно Работнику отпускные, то отпуск, по заявлению Работника, переносится.

5.3.2. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставлять с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

5.3.3. Для супругов, родителей и детей, работающих в Учреждении, предоставляется возможность одновременного ухода в отпуск.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями, включая Работодателя и Первичную профсоюзную организацию ФИЦ ИнБЮМ, добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель:

6.1.1. Организует службу охраны труда и через нее оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям структурных подразделений ФИЦ ИнБЮМ, комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда;

6.1.2. Рассматривает письма, жалобы и другие поступающие обращения по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в ФИЦ ИнБЮМ.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.2.2. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. (Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160).

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

6.2.4. Своевременное согласно действующего законодательства, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда (СОУТ) с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по

снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

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

6.2.5. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

6.2.9. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и чистящих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных и полевых условиях или связанных с загрязнением.

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

6.2.10. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, выдачу работникам бесплатных средств индивидуальной защиты и др. за счет бюджетного и внебюджетного финансирования согласно ежегодно утверждаемой смете на мероприятия по охране труда (в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации).

6.2.11. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров соответствующих категорий работников, предусмотренных действующим законодательством РФ за счет работодателя.

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

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

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

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

6.2.16. Незамедлительное (в течении суток) направление информации в Профком первичной профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

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

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

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

6.4. Профсоюзы:

6.4.1. Обеспечивают оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюзов, организуют обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.4.2. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзов на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе для представления интересов членов Профсоюзов в Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальных органах, других федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору, в правоохранительных и судебных органах.

6.4.3. Организуют профсоюзный контроль состояния охраны труда в Организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами,

планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

6.4.4. Оказывают содействие в реализации прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.4.5. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, организуют их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.4.6. Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда и обеспечивают вхождение в состав комитета (комиссий) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4.7. Принимают участие в работе комиссий Организации по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.8. Взаимодействуют с органами государственного контроля (надзора) по вопросам условий и охраны труда, в том числе предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.4.9. Обращаются в надзорные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками, нарушении законодательства о специальной оценке условий труда.

6.5. Работодатель обязуется выполнять, а Работники исполнять и не препятствовать выполнению мероприятий, указанных в Соглашении по охране труда.

6.6. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом такие обязательные самостоятельные локальные нормативные акты по охране труда в ФИЦ ИнБИОМ как:

- список профессий ФИЦ ИнБИОМ, подлежащих медицинскому освидетельствованию при приеме на работу и периодическому медосмотру;
- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам ФИЦ ИнБИОМ;
- перечень работ и профессий, дающих сотрудникам ФИЦ ИнБИОМ право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств;
- перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда в ФИЦ ИнБИОМ.

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

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

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

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

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

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

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

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

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

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

8.5. Работодатель, при наличии соответствующих финансовых возможностей, имеет право предоставлять в отдельных случаях для социальных нужд работников автотранспорт учреждения по соответствующей заявке первичной профсоюзной организации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Права выборных профсоюзных органов и их представителей и гарантии их деятельности определяются законодательством Российской Федерации и г. Севастополя, Уставом ФИЦ ИнБЮМ, Уставом ППО ФИЦ ИнБЮМ, Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

9.2. Члены профсоюзных органов и другие представители профсоюза, поименованные в п. 5.6 ст.25 "Закона о профсоюзах", освобождаются от основной работы на время выполнения

профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочного профессионального обучения, а также работы в качестве делегатов съездов, конференций, ассамблей, школ с сохранением среднего заработка при условии сохранении объема должностных обязанностей по основному месту работы.

9.3. Работодатель и Работники договорились, что профсоюзные конференции и конференции работников Института по трудовым и экономическим вопросам могут начинаться в рабочее время.

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

9.5. Работодатель признает, что выборный профсоюзный орган является полномочным представителем Работников по вопросам:

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

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

9.7. Выборный профсоюзный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать такие предложения по существу и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.8. Представители выборного профсоюзного органа (Профкома) в обязательном порядке включаются в комиссии и выборные коллегиальные органы ФИЦ ИнБЮМ:

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

9.9. Увольнение по инициативе Работодателя председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников Института, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащимся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003г. №421-0).

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

9.11. На период действия настоящего Договора Профком устанавливает 10% фонд от суммы всех средств, поступающих на его расчётный счет, для поощрения наиболее активных членов Профкома.

9.12. Работодатель обязуется:

- принимать локальные нормативные акты, относящиеся к сфере социального партнерства, запрашивая мнение Работников за две недели до принятия решения;

- работникам (Профкому ФИЦ ИнБЮМ) в безвозмездное пользование для уставных целей помещения с необходимой мебелью и оборудованием, средствами связи (телефон, электронная почта), право пользования институтским факсом и интернетом, предоставлять актовый зал для проведения мероприятий, организуемых Профкомом и, по возможности, предоставлять транспортные средства;

- удерживать и перечислять при наличии личного заявления безналичное перечисление членских профсоюзных взносов профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ одновременно с выплатой зарплаты;

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

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

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

9.14. Стороны договорились распространить права, льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Договором, на штатных работников профсоюзной организации ФИЦ ИнБЮМ.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7. Ответственность за нарушение дисциплины труда

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Администрация Института имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, не противоречащими локальными нормативным актам и Коллективному договору.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами и настоящим Положением.

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Директор Института на основании представления Научного руководителя Института, своих заместителей и руководителей структурных подразделений.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Приказ Директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.9. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству Научного Руководителя Института, непосредственного руководителя Работника или представительного органа работников Института.

8. Безопасность работников Института

8.1. В целях создания условий для нормального функционирования Института, на его объектах организуется пропускной и внутриобъектный режим в соответствии с Положением о пропускном и внутриобъектном режиме на объектах Института.

8.2. Проход работников на территорию Института осуществляется по удостоверениям и пропускам Института.

8.3. Проход представителей сторонних организаций и иных посетителей на объекты Института осуществляется в порядке, предусмотренном Положением о пропускном и внутриобъектном режиме на объектах Института.

8.4. Вывоз (вынос) материальных ценностей с территории Института осуществляется только на основании оформленного в установленном порядке материального пропуска.

8.5. Работникам и посетителям запрещается:

- передавать свое удостоверение (пропуск) другим лицам, оставлять его без контроля на рабочем месте;

- проносить и провозить на территорию объектов Института взрывчатые, химически опасные и радиоактивные вещества, а также не оформленные должным образом биологические пробы и образцы.

8.6. Подробные требования, регламентирующие условия и порядок осуществления на территории Института пропускного и внутри объектного режима, изложены в локальных актах Института. Нарушение этих требований расценивается как нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

9. Материальная ответственность Работника и Работодателя

9.1. Одна из сторон трудового договора (Работник или Институт), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

9.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

9.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

10. Трудовые споры

Трудовые споры, возникшие между Работником и Институтутом, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ФИЦ ИнБЮМ



Р.В. Горбунов
2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПНО ИнБЮМ
Профсоюза работников РАН



Н.В. Бурдиян
2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЖИМЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА ЧЛЕНОВ ЭКИПАЖА НИС «ПРОФЕССОР ВОДЯНИЦКИЙ»

1. Положение о режиме рабочего времени и отдыха членов экипажа НИС «Профессор Водяницкий» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 100, 329 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», Приказом Минтранса России от 20.09.2016 № 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания», с учетом Отраслевого соглашения по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта на 2021-2023 годы», Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

2. Настоящее Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и отдыха лиц, работающих в любом качестве или занятых на любой штатной должности в составе экипажа НИС «Профессор Водяницкий».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные настоящим Положением, являются обязательными при составлении внутреннего трудового распорядка на борту судна и графика несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажей судов.

3. Настоящее Положение применяется в отношении всех лиц, занятых на борту судна, за исключением:

- 1) лиц, находящихся на борту с целью выполнения трудовой деятельности, для которых судовладелец не является работодателем;
- 2) лиц, входящих в состав экспедиции, находящейся на борту судна;
- 3) лиц, находящихся на борту судна, в обязанности которых входит только выполнение погрузочно-разгрузочных работ в портах;
- 4) представителей судовладельца, выходящих в рейс для осуществления функции контроля деятельности экипажа либо иной деятельности в интересах судовладельца;
- 5) лиц, не входящих в состав экипажа и осуществляющих в период пребывания судна в порту ремонт, уборку, погрузку или разгрузку и другие работы.

Рабочее время

4. В течение рабочего времени член экипажа судна должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, внутренним трудовым распорядком дня на борту судна и графиком несения вахт (выполнения судовых работ).

5. Нормальная продолжительность рабочего времени членов экипажа судна не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин - членов экипажа судов при нахождении судна в морях и впадающих в них реках Северного Ледовитого океана севернее параллели $63^{\circ} 45'$ северной широты, а также в морях и впадающих в них реках северной части Тихого океана в районе, ограниченном параллелью 41° северной широты, а на востоке - меридианом 160° западной долготы, а также для членов экипажей судна, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 36 часов в неделю.

6. Время начала и окончания ежедневной работы членов экипажа судна, продолжительность ежедневных вахт или работы, число вахт в сутки, время начала и окончания перерывов для отдыха и питания определяются графиками несения вахт (выполнения судовых работ) и внутренним распорядком дня на судне.

График несения вахт (выполнения судовых работ) утверждается работодателем или по его поручению капитаном судна в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На судне на видном месте вывешивается график несения вахт (выполнения судовых работ) для членов экипажа судна с указанием внутреннего трудового распорядка на борту судна, в котором по каждой должности указываются режимы работы в море и в порту, а также максимальная продолжительность рабочего времени или минимальная продолжительность времени отдыха, предусмотренная настоящим Положением. В период, когда судно осуществляет международные рейсы, график несения вахт (выполнения судовых работ) составляется на двух языках (русском и английском).

Работа в течение двух вахт подряд запрещается.

7. В целях обеспечения управления судном, его безопасности и живучести, транспортной безопасности, организации производственной деятельности на судне устанавливается вахтенная служба.

8. Для членов экипажа судна устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность учетного периода определяется работодателем, исходя из конкретных условий эксплуатации судна (продолжительности рейса, района плавания, времени стоянки под грузовыми операциями в порту и на рейдовых стоянках и другие условия эксплуатации судна), установленного графика несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажа, но не может превышать одного года.

Максимальная продолжительность работы членов экипажа судна между двумя периодами отдыха на берегу (нахождение в отпуске, использование суммированных дней отдыха) не должна превышать 150 календарных дней.

9. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы членов экипажа судна, включая время несения вахты (выполнения судовых работ), выполнения авральных и сверхурочных работ, работы за другого члена экипажа судна, а также работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, не может превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 24 настоящего Положения.

Для членов экипажа судна максимально допустимая продолжительность работы в течение семи последовательных календарных дней не может превышать 72 часов, или минимальная продолжительность отдыха должна составлять не менее 77 часов в течение семи последовательных календарных дней.

Учения, учебные тревоги по борьбе с пожаром и тревоги по оставлению судна, а также учения, предписываемые национальными и международными требованиями, включаются в рабочее время и проводятся на судне по распоряжению капитана судна таким образом, чтобы свести к минимуму сокращение времени отдыха моряков и не вызывать их чрезмерную усталость.

10. Продолжительность несения вахт (выполнения судовых работ) членов экипажа судна в ночное время не сокращается.

11. В период нахождения судна в рейсе, при выполнении круглосуточной работы для членов экипажа судна устанавливается трехсменный график несения вахт (выполнения судовых работ). Если судно эксплуатируется не круглосуточно, устанавливается одно- или двухсменный график несения вахт (выполнения судовых работ).

В зависимости от конкретных условий эксплуатации судна (продолжительности рейса, навигационного периода) и форм организации работы экипажа могут устанавливаться графики несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительностью свыше 8 часов, но не более 12 часов в сутки.

12. При длительных стоянках судна в морском порту сверх времени, необходимого для осуществления погрузочно-разгрузочных операций и (или) оказания судну услуг по его обслуживанию, работодатель или по его поручению капитан судна вправе устанавливать для командного состава судна суточное дежурство.

Суточное дежурство может устанавливаться только в тех случаях, когда это позволяют условия безопасной стоянки судна, отсутствует необходимость обязательного несения трехвахтенной службы (не требуются перешвартовки, прекращаются или сводятся до небольших объемов судовые, ремонтные работы и грузовые операции в вечернее и ночное время), и члены экипажа судна имеют возможность при отсутствии работы во время несения суточного дежурства отдыхать в своей каюте.

Суточное дежурство может устанавливаться также в случае нахождения судна в ремонте, стоянки судна в ожидании ремонта.

13. Члены экипажа судна могут привлекаться с их письменного согласия в свободное от несения вахт (выполнения судовых работ) время к выполнению работ, не входящих в круг их прямых должностных обязанностей.

К таким работам относятся:

- 1) грузовые работы (погрузка, разгрузка судна), осуществляемые силами членов экипажа судна;
- 2) подготовка грузовых помещений судна (очистка, мойка трюмов и танков);
- 3) крепление (раскрепление) груза;
- 4) счет груза (талманство);
- 5) стирка постельного белья и спецодежды;
- 6) ремонтные работы заводского характера, выполняемые членами экипажа, с разрешения и под контролем технических служб работодателя;
- 7) выпечка хлеба;
- 8) работы по покраске судна.

Работники пищеблока могут привлекаться с их письменного согласия в свободное от выполнения судовых работ время к указанным выше работам, если это не влечет нарушения требований, установленных законодательством Российской Федерации.

14. В случае невозможности выполнения членом экипажа своих должностных обязанностей на судах допускается выполнение данных обязанностей другим членом экипажа судна в свободное от несения вахт (выполнения судовых работ) время. При этом выполнение данных обязанностей возлагается на членов экипажей судна, обладающих соответствующей подготовкой и квалификацией.

Порядок вызова другого члена экипажа судна для несения вахт (выполнения судовых работ) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность использованного ежедневного (межвахтенного) отдыха вызываемого члена экипажа судна не может быть менее 12 часов, а предшествующая вызову вахта (судовые работы) не должна включать работу в ночное время.

15. Капитан судна или по его поручению уполномоченное лицо обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым членом экипажа судна.

Капитан судна или по его поручению уполномоченное лицо выдает соответствующие копии учетных записей, заверенные капитаном судна или уполномоченным им лицом, и подписанных самим членом экипажа.

Время отдыха

16. Члены экипажа судна в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право на следующие виды отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (вахты);
- б) ежедневный (межвахтенный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска (ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы).

17. В течение рабочего дня члену экипажа судна должен быть предоставлен перерыв (перерывы) для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность (общая продолжительность перерывов) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

18. Ежедневный (межвахтенный) отдых предоставляется членам экипажа судна в период между временем несения вахт (выполнения судовых работ).

Время ежедневного отдыха должно включать не более двух периодов отдыха в течение любых последовательных 24 часов, продолжительность одного из которых составляет не менее шести часов непрерывного отдыха, а интервал между последовательными периодами отдыха не превышает 12 часов.

19. В случаях, предусмотренных пунктом 14 настоящего Положения, продолжительность отдыха, предоставленного после суточного дежурства, не может быть менее 48 часов.

В отдельных случаях, с учетом особенностей выполнения работы, продолжительность ежедневного отдыха может быть уменьшена до 12 часов с присоединением неиспользованной части отдыха к суммированным дням отдыха. Сокращение ежедневного отдыха до 12 часов после суточного дежурства допускается не более двух раз в неделю.

20. Дни еженедельного непрерывного отдыха, отдых в нерабочие праздничные дни или другие дни отдыха за работу в эти дни, а также суммированные дни отдыха по письменному заявлению члена экипажа судна, согласованному с капитаном судна, могут предоставляться ему в период работы на судне в порядке, установленном работодателем с учетом мнения представителей членов экипажа судна.

21. Часы работы члена экипажа судна сверх нормы рабочего времени при работе по установленному графику несения вахт (выполнения судовых работ) в рабочие и в предпраздничные дни, а также за работу в выходные и праздничные дни суммируются и предоставляются в виде оплачиваемых суммированных дней отдыха.

22. Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным на судне временем в часах по графику несения вахт (выполнения судовых работ) и нормой рабочего времени за этот же период на нормальную продолжительность рабочего дня, рассчитанную исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной пунктом 5 настоящего Положения.

Суммированные дни отдыха могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску и предоставляются в течение учетного периода.

23. Отпуска работнику предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется из расчета не менее 2,5 календарных дня за каждый месяц работы.

Аварийные и авральные работы

24. Работы, выполнение которых требует вызова членов экипажа судна (всех или отдельных его членов) в помощь членам экипажа судна, несущим вахту (выполняющим судовые работы) (далее - аварийные и авральные работы), производятся по распоряжению капитана судна в течение установленной и сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени являются обязательными для всех членов экипажа судна.

25. К аварийным работам на судне относятся:

1) работы по устранению аварийного состояния судна, повреждений и поломок корпуса, судовой силовой установки и судового оборудования во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до ближайшего порта, работы по спасанию людей, судна, судового имущества и груза, а также работы по оказанию помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;

2) работы по снятию судна с мели;

3) работы по ликвидации пожаров на судне, а также на буксируемых и рядом стоящих судах;

4) работы, связанные с оставлением судна и эвакуацией членов экспедиции и экипажа;

5) работы по ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов.

26. К авральным работам на судах относятся:

1) работы в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы;

2) работы, связанные с входом судна в порт и выходом из порта: открытие и закрытие грузовых люков, подготовка грузоподъемных устройств, постановка и уборка трапов и сходен, швартовка судна, подъем и отдача якорей, постановка и уборка парусов;

3) работы по обеспечению выполнения портовых формальностей, связанных со входом судна в порт и выходом из порта;

4) работы по перестановке судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, работающих исключительно в пределах рейдов или в портовых водах;

5) работы, вызванные штормовой погодой (дополнительное крепление судового имущества и груза, постановка и уборка тентов, дополнительная подача швартовых концов, перевод судна в безопасное место).

27. Авральные и аварийные работы, выполняемые членами экипажа судна сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени, учитываются в таблице учета рабочего времени.

28. Капитан судна вправе требовать от членов экипажа судна, чтобы они работали необходимое количество часов для обеспечения безопасности непосредственно судна, людей, находящихся на борту, или груза, а также для оказания помощи другим судам или людям, терпящим бедствие в море. При этом, капитан судна может приостанавливать действие графика несения вахт (выполнения судовых работ) и требовать от членов экипажа судна, чтобы они работали необходимое количество часов до завершения аварийных или авральных работ. После окончания аварийных или авральных работ капитан судна с учетом обеспечения безопасности судна предоставляет членам экипажа судна отдых, соразмерный с продолжительностью времени работы членов экипажа судна в период аварийных или авральных работ.»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ФИЦ ИнБЮМ

« 25 »  2022 г.

Р.В. Горбунов

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПНО ИнБЮМ
Профсоюза работников РАН
« 25 »  2022 г.

Н.В. Бурдиян

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

**работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федеральный исследовательский центр «Институт биологии южных морей имени
А.О.Ковалевского РАН» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск в качестве компенсации за нагрузку
и работу во внеурочное время**

Руководители: директор, научный руководитель института, заместитель директора по научной работе, заместитель директора по административной-хозяйственной деятельности, заместитель директора научно-инновационной и международной деятельности, заместитель директора по особо охраняемым природным территориям, ученый секретарь, референт директора, советник директора.

Научные сотрудники без степени и младшие научные сотрудники без степени.

Инженер 1 категории, инженер 2 категории, инженер 3 категории инженер, лаборант, документовед.

Главный: бухгалтер, инженер, юрисконсульт, специалист по закупкам.

Заместитель: главного бухгалтера

Ведущий: инженер, экономист, специалист по кадрам, библиотекарь, бухгалтер, библиограф, специалист по документообороту, инженер эколог, специалист, специалист по закупкам, инженер по информационным технологиям и информационной безопасности.

Начальники: управление по правовому обеспечению и закупочной деятельности, охрана труда, управление кадрами и трудовыми отношениями, охрана интеллектуальной собственности, стандартизации и метрологии управления качеством, НОЦКП «Спектрометрия и хроматография», лаборатория микроскопии, управление документального обеспечения, проектный офис, 1 отдел, ЦКП «НИС Профессор Водяницкий», штаб ГО и МОП работ, пожарная охрана, управление материально-технического обеспечения, управление по обслуживанию гидротехнических сооружений, подразделение сторожевой охраны, отдел информационной технологий и информационной безопасности.

Заведующие: отдел научной библиотекой, редакционно-издательская группа, научно-технический архив, аспирантура, центральный склад,

Специалисты: по документообороту, специалист по закупкам.

Капитан

Старший помощник капитана

2 помощник капитана

3 помощник капитана

Помощник капитана по научно-технической службе

Ведущий инженер по научно-технической службе

Ведущий инженер электрорадионавигатор

Помощник капитана по административно-хозяйственной части

Повар

Старший бортпроводник судовой

Бортпроводник судовой

Старший буфетчик судовой

Буфетчик судовой

Редактор, корректор

Переводчик

Дизайнер печатных изделий

Групповой механик флота

Комендант

Водители

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ФИЦ ИнБЮМ

Р.В. Горбунов
« 25 » августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ИнБЮМ
Профсоюза работников РАН

Н.В. Бурдиян
« 25 » августа 2022 г.

НОРМЫ РАСХОДА, ВЫДАЧИ И ИЗНОСА НЕКОТОРЫХ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

1. Нормы расхода обезвреживающих средств в ФИЦ ИнБЮМ

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Нормы выдачи на 1м ² в служебном помещении	Нормы выдачи на 1м ² в помещениях общего пользования	примечания
1	Хлорка (хлорамин, белизна)	мл	-	3	
2	Дезинфицирующее средство	гр	5	5	
3	Мыло туалетное	гр	-	35	
4	Мыло хозяйственное	гр	-	35	
5	Мыло жидкое	мл	-	5	
6	Освежитель для туалета твердый	шт.	-	2	на 1 изделие *
7	Сода пищевая	гр	-	50	
8	Средство для прочистки труб	мл	-	200	на 1 изделие *
9	Моющее средство для пола	гр	3	3	
10	Средство для стекол	мл	1	-	
11	Средство для туалета	мл	-	200	на 1 изделие *
12	Чистящее средство	гр	5	5	на 1 изделие *

Примечания:

- В случае отсутствия моющих и чистящих средств, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные;
- Периодичность выполнения уборочных работ в служебных помещениях и помещениях общего пользования 1 раз в сутки.
- *К изделиям относятся - умывальник, унитаз.

2. Нормы расхода обезвреживающих средств на НИС «Профессор Водяницкий»

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Нормы выдачи на 1м ²	примечание
1	Хлорка (хлорамин, белизна)	мл	3	
2	Дезинфицирующее средство	гр	5	на 1 изделие *
3	Смягчающее средство для белья	мл	30	на 1 стирку
4	Мыло жидкое	мл	5	
5	Мыло туалетное	гр	200	на 1 чел-ка
6	Мыло хозяйственное	гр	200	на 1 чел-ка
7	Освежитель для туалета твердый	шт	2	на 1 изделие *
8	Отбеливатель для белья	мл	50	на 1 стирку
9	Порошок для машинной стирки	гр	50	на 1 стирку
10	Средство для удаления пятен	гр	30	на 1 стирку
11	Сода пищевая	гр	50	
12	Средство для ковров	мл	50	
13	Средство для прочистки труб	мл	200	на 1 изделие *
14	Моющее средство для пола	гр	3	
15	Средство для мытья посуды	мл	0,5	на 1 предмет посуды
16	Средство для стекол	мл	1	
17	Средство для туалета	мл	200	на 1 изделие *
18	Чистящее средство	гр	5	на 1 изделие *
19	Средство от накипи стиральных машин	гр	37	на 1 кг белья

Примечания:

1. В случае отсутствия моющих и чистящих средств, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные;
2. Периодичность выполнения уборочных работ 1 раз в сутки.
3. *К изделиям относятся - умывальник, унитаз.

3. Нормы выдачи и износа спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников службы главного инженера ФИЦ ИнБЮМ

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (комплекты, пары, штуки)	Срок носки в месяцах
1	Подсобный рабочий	Костюм х\б	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Костюм утепленный	1	12
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Рукавицы брезентовые	6 пар	2
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Перчатки рабочие х\б	6 пар	2
2	Столяр	Костюм х\б	1	12
		Фартук х\б с нагрудником	2	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Перчатки х\б рабочие	4 пары	12
		Очки защитные от механических повреждений	До износа	До износа
3	Уборщик служебных помещений	Халат х\б	1	12
		При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые	12 пар	12
4	Уборщик территорий	Костюм х/б или халат х/б	1	12
		Костюм утепленный	1	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Плащ прорезиненный	1	36
		Сапоги резиновые или ботинки	1 пара	12
		Рукавицы	4 пары	3

		комбинированные		
		Зимой дополнительно: костюм на утепленной подкладке	1	24
5	Механик	Костюм х\б	1	12
		Костюм из смешанных тканей	2	24
		Костюм утепленный	1	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		На наружных работах дополнительно: плащ прорезиненный	1	36
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
6	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х\б	1	12
		Костюм рабочий	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Костюм утепленный	1	12
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Рукавицы брезентовые	6 пар	2
		Печатки рабочие х\б	6 пар	2
7	Садовник	Костюм х\б	1	12
		Костюм рабочий	1	12
		Плащ прорезиненный	1	36
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Сапоги кирзовые или ботинки	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Рукавицы брезентовые	6 пар	2

		Перчатки рабочие х\б	6 пар	2
8	Слесарь	Костюм х\б	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Противогаз	1	12
		Рукавицы брезентовые	6 пар	2
		Перчатки рабочие х\б	6 пар	2
9	Электрик	Костюм х\б	1	12
		Костюм рабочий	1	12
		Костюм х\б с огнезащитной пропиткой	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Галоши диэлектрические	1	12
		Перчатки диэлектрические	4 пар	3
		Перчатки рабочие х\б	6 пар	2
10	Сторож	Костюм х\б	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Плащ прорезиненный	дежурный	36
		Сапоги резиновые	1 пара	24
		Перчатки рабочие х\б	6 пар	2
11	Электросварщик	Костюм х\б	1	12
		Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1	12
		Костюм х\б с огнезащитной пропиткой	1	12
		Костюм брезентовый	1	12
		Костюм утепленный	1	12

		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Костюм сварщика комбинированный	1	24
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	1	12
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар	12
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные	12
		Рукавицы брезентовые	1	12
		Краги сварщика	1	12
		респиратор	2	12
		Щиток защитный термостойкий со светолфилтром	До износа	До износа
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	6 пар	12
		Боты или галоши диэлектрические	2 пары дежурные	12
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующее	До износа	До износа
		Очки защитные термостойкие со светофилтром	До износа	До износа
12	Газосварщик	Очки защитные	До износа	До износа
		Костюм для защиты от	1	12

искр и брызг расплавленного металла		
Костюм утепленный	1	12
Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1	12
Костюм сварщика комбинированный	1	24
Костюм брезентовый	1	12
Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	1	12
Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	1 пара	12
Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2
Перчатки с точечным покрытием	6 пар	2
Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	6 пар	2
Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные	12
Рукавицы брезентовые	1	12
респиратор	2	12
Краги сварщика	1	12
Щиток защитный термостойкий со светофильтром	До износа	До износа
Очки защитные термостойкие со светофильтром	До износа	До износа
Очки защитные	До износа	До износа
Боты или галоши диэлектрические	2 пары дежурные	12
Средство	До износа	До износа

		индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующее		
13	Электрослесарь	Костюм х\б	1	12
		Костюм рабочий	1	12
		Костюм из смешанных тканей	1	12
		Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1	12
		Костюм утепленный	1	12
		Костюм на утепленной подкладке	1	36
		Галоши диэлектрические	1	12
		Сапоги кирзовые	1 пара	12
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара	24
		Перчатки диэлектрические	4 пар	3
		Перчатки рабочие х\б	12 пар	1
		Очки защитные от механических повреждений	До износа	До износа
14	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1
		Перчатки резиновые	6 пар	2
15	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар	2
		Щиток защитный лицевой или очки	До износа	До износа

		защитные		
--	--	----------	--	--

Нормы составлены на основе типовых норм выдачи спецодежды согласно приказу Минтруда России № 997н от 09.12.2014 года, Постановления Минтруда РФ от 16.12.1997г. № 63 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам спецодежды», рекомендаций эксперта, по специальной оценке, условий труда.

4. Нормы выдачи и износа спецодежды спецобуви и других средств индивидуальной защиты для научных сотрудников и вспомогательных подразделений ФИЦ ИнБЮМ

№ п\п	Наименование профессии и должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (комплекты, пары, штуки)	Срок носки в месяцах
1	Научный сотрудник	Халат х\б	4	12
		Халат х/б с кислотной пропиткой	2	12
		Фартук клеенчатый	2	12
		Перчатки резиновые	12	12
		Полотенце махровое	1	12
		Полотенце х\б вафельное	4	12
2	Ведущий инженер	Халат х\б	4	12
		Халат х/б с кислотной пропиткой	2	12
		Фартук клеенчатый	2	12
		Перчатки резиновые	12	12
		Полотенце махровое	1	12
		Полотенце х\б вафельное	4	12
3	Лаборант	Халат х\б	4	12
		Халат х/б с кислотной пропиткой	2	12
		Фартук клеенчатый	2	12
		Перчатки резиновые	12	12
		Полотенце махровое	1	12
		Полотенце х\б вафельное	4	12
4	В экспедициях	Куртка на утепленной подкладке	1	36
		Костюм утепленный	1	12
		Костюм непромокаемый рыбацкий	1	12
		Сапоги резиновые	1	24
		Сапоги ПВХ	1	12
		Ботинки на утепленной подкладке	1	24
		Комбинезон или полукombинезон х\б	1	12

		Комбинезон или полукомбинезон на утепленной подкладке	1	36
		Костюм из смешанных тканей	1	12
		Костюм рабочий	1	12
5	Заведующий библиотекой, ведущий библиограф	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12
6	Заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	4
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	До износа	До износа

Нормы составлены на основе типовых норм выдачи спецодежды согласно приказу Минтруда России № 997н от 09.12.2014 года, Постановления Минтруда РФ от 16.12.1997г. № 63 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам спецодежды».

5. Нормы выдачи и износа спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для экипажа НИС «Профессор Водяницкий» и маломерного флота ФИЦ ИнБЮМ

№ п\п	Наименование профессии и должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (комплекты, пары, штуки)	Срок носки в месяцах
1	Боцман	Костюм х\б	2	24
		Костюм из смешанных тканей	2	24
		Костюм утепленный	1	12
		Ботинки кожаные	1 пара	24
		Сапоги ПВХ	1	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Перчатки утепленные	2	6
		Рукавицы комбинированные	2 пары	2
2	Капитан, помощник капитана, штурман	Плащ прорезиненный (плащпалатка)	дежурный	До износа
		Перчатки утепленные	2	6
		Туфли кожаные	1	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
3	Матрос	Костюм (комбинезон или полуккомбинезон) х/б	1	12
		Костюм из смешанных тканей	2	24
		Костюм утепленный	1	12
		Костюм непромокаемый рыбацкий	1	12
		Ботинки кожаные	1 пара	12
		Ботинки кожаные на утепленной подкладке	1 пара	24
		Сапоги ПВХ	1	12

		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Перчатки утепленные	2	6
		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
4	Машинист	Костюм (комбинезон или полукомбинезон) х/б	1	12
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Ботинки кожаные	1 пара	12
		Ботинки кожаные на утепленной подкладке	1 пара	24
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
5	Механик (электромеханик) Капитан МНИС, старший механик МНИС, Механик судовой МНИС	Костюм (комбинезон или полукомбинезон) х/б	1	12
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Костюм непромокаемый рыбацкий	1	12
		Ботинки кожаные	1 пара	12
		Ботинки кожаные на утепленной подкладке	1 пара	24

		Сапоги ПВХ	1	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Наушники противoshумные	1	12
		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
6	Моторист	Костюм (комбинезон или полукомбинезон) х/б	1	12
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Костюм непромокаемый рыбацкий	1	12
		Ботинки кожаные	1 пара	12
		Ботинки кожаные на утепленной подкладке	1 пара	24
		Сапоги ПВХ	1	12
		Наушники противoshумные	1	12
		Рукавицы комбинированные	4 пары	12
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	1
		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
7	Судовой повар	Куртка х/б поварская	1	12
		Фартук клеенчатый	1	12
		Фартук белый х/б	1	6
		Колпак х/б	1	6
8	Радиооператор	Галоши диэлектрические	Дежурные	До износа
		Костюм (комбинезон или полукомбинезон) х/б	1	12

		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	До износа
9	Электрик, радиотехник	Костюм (комбинезон или полукомбинезон) х/б	1	12
		Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1	12
		Куртка (комбинезон или полукомбинезон) на утепленной подкладке	1	36
		Ботинки кожаные	1 пара	12
		Ботинки кожаные на утепленной подкладке	1 пара	24
		Галоши резиновые	дежурные	До износа
		Перчатки диэлектрические	4 пар	12
		Перчатки рабочие х/б	6 пар	12
10	Бортпроводник, буфетчик	Фартук белый х/б	1	6
		Фартук клеенчатый	1	12
		Перчатки резиновые	12 пар	12
11	Судовой врач	Халат х/б медицинский	1 пара	12
		Перчатки резиновые медицинские	По требованию	До износа

Нормы составлены на основе типовых норм выдачи спецодежды согласно приказу Минтруда России № 997н от 09.12.2014 года, Постановления Минтруда РФ от 16.12.1997 г. № 63 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам спецодежды».

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ФИЦ ИнБЮМ

Р.В. Горбунов

« 25 »

2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ТПО ИнБЮМ

Профсоюза работников РАН

Н.В. Бурдиян

« 25 »

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПИТАНИЕМ ЭКИПАЖЕЙ МАЛОГО НАУЧНО - ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ФЛОТА ФИЦ ИнБЮМ

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2009 г. № 628 «О рациионе питания экипажей морских и речных судов рыбопромыслового флота» (в ред. постановлений Правительства РФ от 04.09.2012 № 882, от 22.10.2012 № 1082), с приказом Минсельхоза России от 24 июля 2020 г. № 419 «Об утверждении порядка обеспечения питанием экипажей морских и речных судов Рыбопромыслового флота» (зарегистрировано в Минюсте России 18.09.2020 № 59949) и определяет следующее:

1.1. Обеспечение питанием экипажей малого научно-исследовательского флота (МНИС) ФИЦ ИнБЮМ (Судовладелец) осуществляется судовладельцем в соответствии с рационом питания экипажей морских и речных судов рыбопромыслового флота, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июля 2009 г. № 628 (далее - рацион питания).

1.2. Экипажи МНИС обеспечиваются судовладельцем бесплатным питанием.

1.3. Рацион питания предоставляется членам экипажей судов:

- находящимся на судах в период их эксплуатации, включая ходовое время и время стоянки в порту;
- во время ремонтных работ, осуществляемых членами экипажа судна;
- в период их болезни на борту судна.

1.4. С учетом режима работы экипажей МНИС питание для членов экипажей предоставляется:

одноразовое - при нахождении членов экипажа на судне в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (до 8 часов), исходя из рациона питания экипажей МНИС по нижеизложенному нормативу:

Наименование продуктов	Норма на 1 человека в сутки (грамм) 37,5% (8-ми часовой рабочий день)
Хлеб, мука и макаронные изделия:	
хлеб пшеничный	75
хлеб ржано-пшеничный	75
хлеб в пересчете на муку	103

мука пшеничная	15
макаронные изделия	11
Крупы и бобовые:	
крупя гречневая	5.2
крупя овсяная (геркулес)	3.7
крупя рисовая	9.7
другие крупы	15
бобовые	3.7
Молоко и молочные продукты:	
молоко и кисломолочные продукты	112
творог	10
сметана	3.7
сыры твердые	5.6
Мясо и мясопродукты, яйцо:	
мясо 1 категории (говядина, свинина, баранина)	82.5
колбасные изделия	13
куры 1 категории (потрошенные)	16.8
консервы мясные	3.7
яйцо	1.8
Рыба (неразделанная)	33.7
Овощи:	
картофель	183.7
капуста белокочанная свежая	23.6
морковь свежая красная	22.5
свекла свежая	15
лук репчатый свежий	23.2
чеснок	1.1
овощи другие (огурцы, помидоры, перец, зелень)	26.2
консервы овощные (горошек, включая заливку)	16.8
Фрукты и соки:	
фрукты свежие, соки	131
из них лимоны	3.7
сухофрукты	7.5
Масла и жировые продукты:	

шпик свиной	3.7
маргарин сливочный	3.7
масло растительное	7.5
масло сливочное	15
Кондитерские изделия:	
пряники, печенье, хлопья кукурузные	13.1
шоколад	3.7
повидло	5.6
сахар	16.8
Другие продукты:	
томат-паста, соусы промышленного производства	11.2
крахмал картофельный	0.75
дрожжи прессованные	5.6
кофе натуральный молотый, какао-порошок	1.5
чай (черный, зеленый)	1.5
специи	3
соль	11.2
уксус 3-процентный	0.75
Поливитамины (драже)	0.37

II. Порядок обеспечения питанием экипажей малого научно-исследовательского флота (МНИС)

2.1. Судовладелец в соответствии с нормой и наименованием продуктов, установленными рационом питания, а также фактической ценой на продукты устанавливает стоимость рациона питания на одного члена экипажа при 8-часовом рабочем дне.

2.2. В случае отсутствия отдельных видов продуктов, предусмотренных рационом питания, замена их другими продуктами разрешается в пределах стоимости недостающих продуктов.

2.3. При организации питания членам экипажей МНИС допускается замена продуктов, предусмотренных рационом питания, на аналогичные продукты питания в консервированном виде.

2.4. Стоимость рациона питания членам экипажей судов не компенсируется.

2.5. В случаях, когда питание не может быть организовано на МНИС (отсутствие камбуза, вывод его из строя во время ремонта), питание членов экипажей может быть организовано через береговые организации общественного питания.

2.6. В случае невозможности организации питания, в порядке предусмотренном п.2.5. настоящего Положения, члены экипажей МНИС обеспечиваются сухим пайком.

Не допускается одновременное предоставление питания через организации общественного питания и выдача сухого пайка.

2.7. Судовладелец обеспечивает организацию питания членов экипажей МНИС, в том числе путем выдачи сухого пайка, снабжение водой, топливом.

2.8. Не предоставляется питание, в том числе сухой паек, членам экипажа судна, находящимся в отпуске, отгулах, откомандированных на время ремонта в штаты судоремонтных и иных предприятий, а также в период выходных дней.

2.9. Списание расходов на питание производится Финансовым управлением ФИЦ ИнБЮМ по представленному материально-ответственным сотрудником отчету по списанию продуктов и раздаточной ведомости (при выдаче продуктов питания сухим пайком) и соответствующих первичных бухгалтерских документов. Отчет сдается ежемесячно в Финансовое управление ФИЦ ИнБЮМ до 2-го числа следующего за отчетным месяцем.

III. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до его отмены в установленном законом порядке.

3.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, являющимися неотъемлемой частью данного Положения.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ФИЦ ИнБЮМ

Р.В. Горбунов

« 25 »  2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ИнБЮМ
Профсоюза работников РАН

Н.В. Бурдиян

« 25 »  2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПИТАНИЕМ
ЭКИПАЖА НИС «ПРОФЕССОР ВОДЯНИЦКИЙ»
ФИЦ ИнБЮМ**

I. Общее положение

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства РФ от 07.12.2001 № 861 (ред. от 04.09.2012) «О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов», Приказом Минтранса РФ №122 от 30 сентября 2002 года «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» (в редакции приказа Минтранса РФ от 03.11.2009 №197, зарегистрирован в Минюсте РФ 5 ноября 2002 г. № 3902).

1.1. Члены экипажа НИС «Профессор Водяницкий» (далее - судно) ФИЦ ИнБЮМ (далее - судовладелец), обеспечиваются бесплатным питанием в порядке и размерах, предусмотренных настоящим Положением, согласно утвержденным нормам расходования продуктов.

1.2. Рацион питания предоставляется членам экипажа, находящимся на судне в период его эксплуатации, включая ходовое время и время стоянки в порту, а также во время ремонтных работ, осуществляемых членами экипажа судна. Рацион питания предоставляется также членам экипажа в период их болезни на борту судна. Рацион питания предоставляется членам экипажа в соответствии с нижеследующими нормами:

Наименование	Норма на 1 человека в сутки (грамм)
Хлеб - всего	550
в том числе:	
ржаной	200
пшеничный	300
сдоба	50
Хлеб в пересчете на муку	375
Мука пшеничная	10
Крахмал	5
Крупы	60
Бобовые	20
Макаронные изделия	40

Масло сливочное	60
Сало свиное	10
Маргарин	10
Масло растительное	20
Молоко и молокопродукты - всего	200
в том числе:	
молоко	125
сметана	25
творог	30
сыр	20
Яйцо (штук)	1
Мясо и мясопродукты - всего	280
в том числе:	
мясо	250
колбасные изделия	20
консервы мясные	10
Рыба, рыбопродукты и морепродукты - всего	110
в том числе:	
рыба	60
сельдь	20
консервы рыбные	20
морепродукты	10
Сахар и кондитерские изделия	120
Чай	5
Кофе	3
Какао	2
Картофель	400
Овощи - всего	500
в том числе:	
лук репчатый	60
зелень (в ассортименте)	80
помидоры свежие	50
огурцы свежие	50
капуста свежая	60
морковь	60
свекла	60
чеснок	5
томат-паста	25
соленья	50
Сухофрукты	30
Фрукты - всего	260
в том числе лимоны	10
Соки	100
Соль	30
Специи и приправы	8
Дрожжи свежие	15
Соусы промышленного производства	10

1.2.2. Допускается замена продуктов на аналогичные продукты питания в консервированном виде.

1.3. Не предоставляется бесплатное питание членам экипажа судна, находящимся в отпуске, отгулах, откомандированных на время ремонта в штаты судоремонтных и иных предприятий, а также в дни, являющиеся выходными для членов экипажа (то есть все дни, когда работник находится вне судна).

1.4. В связи с тем обстоятельством, что судовладелец финансируется из федерального бюджета, стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки определяется в пределах средств, выделенных из федерального бюджета, и доходов от выполнения платных работ и услуг.

Судовладелец в соответствии с установленной нормой и наименованием продуктов и их фактическими ценами устанавливает суточную стоимость рациона питания на одного члена экипажа.

1.5. Судовладелец вправе пересмотреть стоимость нормы рациона питания на одного человека в сутки в зависимости от роста рыночных цен в регионе на продукты, указанные в рационе питания, в пределах средств, выделенных из федерального бюджета, и доходов от выполнения платных работ и услуг.

1.6. Судовладелец определяет размер сумм, выделяемых на экипаж для обеспечения питания в месяц исходя из стоимости нормы рациона питания на одного человека в сутки, численности членов экипажа, находящихся на судне в период его эксплуатации, и времени их нахождения на судне в течение месяца.

1.7. В случае обеспечения питания членов экипажей судов через организации общественного питания расходы этим организациям возмещаются судовладельцем в соответствии с заключенными с ними договорами.

II. Порядок обеспечения питанием.

2.1. Питание предоставляется членам экипажа, находящимся на судне в период его эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее, исходя из нормы рациона питания на одного человека в сутки.

2.2. С учетом режима работы экипажа судна питание для членов экипажа судна устанавливается:

трехразовое – при нахождении членов экипажа на судне в течение суток;

двухразовое – при нахождении членов экипажа в пределах 12 часов;

одноразовое – при нахождении членов экипажа на судне в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (до 8 часов).

2.3. Готовая пища до начала ее раздачи опробуется врачом или лицом его замещающим, капитаном судна или по его указанию одним из его помощников.

2.4. Экипаж принимает пищу в кают-компании.

2.5. Планирование питания экипажа осуществляется по установленным нормам в соответствии с раскладкой продуктов, составляемой лицом, ответственным на судне за рацион питания.

2.6. На лицо, ответственное на судне за рацион питания возлагаются обязанности по организации бесплатного рациона питания членов экипажа судна:

- составления меню для экипажа с учетом его запросов, необходимой калорийности и наличия продуктов на судне, выдача продуктов на камбуз для приготовления пищи;

- ведение учета наличия и расходования продуктов питания, столовой посуды и камбузного инвентаря.

2.7. Установить, что бесплатным питанием обеспечиваются и члены морских экспедиций из числа сотрудников судовладельца при выполнении работ в море.

2.8. Членам экипажа судна, а также членам морских экспедиций для выполнения работ на судне в море и находящимся на судне в период временной нетрудоспособности бесплатный рацион питания сохраняется.

2.9. В случае невозможности по обеспечению рационом питания на судне (вывод судна из эксплуатации на отстой и другие причины) судовладелец организует питание членов экипажа через береговые организации общественного питания.

2.10. Не разрешается выдавать на руки членам экипажа судна продукты взамен установленного рациона питания, а также заменять его денежной компенсацией.

2.11. Списание расходов на питание производится финансовым управлением судовладельца по представленному ответственным лицом по судну отчету. Отчет сдается ежемесячно в бухгалтерию до 2-го числа следующего за отчетным месяцем, или на 3-й день после возвращения судна из морской экспедиции.

2.12. Судовладелец обеспечивает организацию питания членов экипажей морских судов, снабжение водой, кухонным и столовым оборудованием и инвентарем, тарой для получения и хранения продуктов.

III. Заключительные положения.

3.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и действует до его отмены в установленном законом порядке.

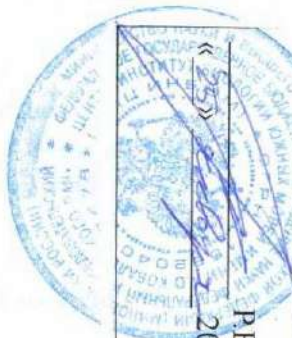
3.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, являющимися неотъемлемой частью данного положения.

Всесоюзного и республиканского

Представитель Работодателя
Директор ФИЦ ИнБЮМ

97 место

Р.В. Горбунов
«25» *сентября* 2022 г.



Представитель Работников
Председатель ЦПО ИнБЮМ
профсоюза работников РАН

«25» *сентября* 2022 г.
М.В. Бурулин

