

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 годы

Принят на общем собрании (конференции) работников ФГБУ «ГГИ»
Протокол от _____ № _____

Представитель работодателя:
Директор ФГБУ «ГГИ»


С.А. Журавлев



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


Н.И. Горошкова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в _____

Регистрационный № _____ от _____

Начальник _____

ФИО
МП

г. Санкт-Петербург

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п		Стр.
1	Общие положения	3
2	Социальное партнёрство и координация действий Сторон коллективного договора	4
3	Трудовые отношения и обеспечение занятости	6
4	Рабочее время и время отдыха	6
5	Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты	8
6	Работа с кадрами и молодыми специалистами	9
7	Охрана и условия труда	10
8	Обязательства Профкома	12
9	Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома	12
10	Обязательства работников	
11	Порядок разрешения коллективных трудовых споров	13
12	Заключительные положения	13
13	Приложения к коллективному договору	14

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Государственном гидрологическом институте» (далее – ФГБУ «ГГИ») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице директора ФГБУ «ГГИ» Журавлева С.А., действующего на основании Устава ФГБУ «ГГИ», утвержденного приказом Росгидромета от 03.02.2016 № 57 и приказа Росгидромета № 467/лс от 27.10.2020 г., и Работники ФГБУ «ГГИ» в лице председателя Первичной профсоюзной организации ФГБУ «ГГИ» (далее – Профком) Горошковой Н.И., действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза авиационных работников, принятого на I съезде Общероссийского профсоюза авиационных работников 29 октября 1996 г. с изменениями и дополнениями, внесенными на II съезде 25 октября 2001 г.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с трудовым законодательством РФ, положения об условиях труда и его оплаты Работников ФГБУ «ГГИ», гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.
- 1.4. Настоящий Договор устанавливает для Работников минимальные и обязательные для применения социальные гарантии, льготы и компенсации, оплату и условия труда, а также другие обязательства, регулирующие социально-трудовые отношения между Сторонами.
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников ФГБУ «ГГИ».
- 1.6. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.
- 1.7. Во исполнение настоящего Договора в ФГБУ «ГГИ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.
- 1.8. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основании соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.
- 1.9. Стороны присоединяются к отраслевому соглашению в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета, продленного сроком действия с 15.03.2021 г. на три года, и обязуются соблюдать его требования.
- 1.10. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимной договоренности.

1.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения положений Договора, заинтересованная Сторона вносит соответствующие предложения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

1.12. Принятые сокращения:

- Профком – Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации ФГБУ «ГГИ»,
- ГЭБ – Главная экспериментальная база (пос. Ильичёво),
- ВФ – Валдайский филиал ФГБУ «ГГИ»,
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации
- ППО – Первичная профсоюзная организация.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

2.1.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. Привлекать Профком для осуществления контроля за эффективностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать участие Профкома в работе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, а также по вопросам внесения изменений в Устав ФГБУ «ГГИ».

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с Работником, входящим в состав Профкома и не освобождённым от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.6. Взаимодействие Работодателя с представителем Профкома посредством:

- учёта мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- принятия решений Работодателем по согласованию с Профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения Сторон.

2.2.7. Работодатель с учётом мнения Профкома осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с Работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение Работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- представление к присвоению почётных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

2.2.8. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает (утверждает) следующие локальные нормативные акты, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных сотрудников и аттестации в целях установления соответствия (несоответствия) Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для Работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования (ст. 135, 144 ТК РФ);
- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- положение о служебных командировках (ст. 166-168 ТК РФ);
- положение об оплате труда Работников федерального государственного бюджетного учреждения “Государственный гидрологический институт” (ФГБУ “ГГИ”) по видам экономической деятельности;
- положение о порядке выплат за интенсивность и высокие результаты научной, научно-организационной, научно-методической, научно-производственной деятельности научным сотрудникам ФГБУ “ГГИ”;
- положение о порядке формирования и использования прибыли, полученной ФГБУ “ГГИ” от приносящей доход деятельности.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый, так и на определённый сроки. Трудовой договор на определённый срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия сотрудника не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.4. Работодатель обязуется размещать локальные нормативно-правовые акты, касающиеся изменений условий труда, охраны труда и т.п. на доску приказов в ФГБУ «ГГИ» и официальном Интернет-сайте ФГБУ «ГГИ» не позднее 3 рабочих дня, после их утверждения.

3.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности сотрудников, рассматриваются Работодателем совместно с Профкомом.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников, Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. По итогам совместных консультаций в настоящий Договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости и защиты Работников, подлежащих увольнению.

3.7. Работодатель обязуется предоставлять Работнику, предупреждённому об увольнении по сокращению штата, один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

3.8. Работники, уволенные по сокращению штата, имеют, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в течение 1 года в ФГБУ «ГГИ» вакансий.

3.9. Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом перевод на неполный рабочий день Работников, уходящих на пенсию (в течение 2-х лет, предшествующих выходу на пенсию, с учётом мнения Работника).

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Основные особенности регламентирования, использования рабочего времени и времени отдыха определяются трудовым договором.

4.2. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. В подразделениях Работодателя применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, если меньшая продолжительность не предусмотрена нормативно-правовыми актами. Ежедневная продолжительность рабочего времени каждого конкретного работника устанавливается трудовым договором. Для отдельных категорий должностей (вахтёры, сторожа и пр.) может быть установлен график со скользящим («гибким») режим будних и выходных дней.

4.3. Доплату за работу вахтеров, уборщиц производить только в случае работы в праздничные дни.

4.3. В подразделениях ведётся учёт рабочего времени с целью соблюдения не превышения 40-часовой нормы рабочего времени в неделю, а также для обеспечения выплаты возможного страхового возмещения несчастного случая, произошедшего на рабочем месте.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переносов установленном порядке выходного дня на другой день недели, с целью суммирования дней отдыха.

4.5. Стороны признают работу в ночное время (с 22 до 06 часов) неблагоприятной для человека и подлежащей денежной компенсации. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, за исключением вахтеров и сторожей.

4.6. Служебной командировкой признаётся выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Время нахождения в пути, связанное с командировками,

считается рабочим временем. Работа в выходные дни во время командировки при условии документального подтверждения компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха.

4.7. Стороны согласились, что направлять в командировку женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет; работников, имеющих на попечении больных, инвалидов, за которыми требуется уход, возможно только с их согласия.

4.8. Стороны, исходя из того, что очередность отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения Профкома, обязуются до 15 декабря утверждать и доводить до сведения сотрудников графики ежегодных отпусков на следующий год.

4.9. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работодатель извещает Работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Не мотивированный отказ Работника от использования очередного отпуска или его немотивированный перенос не допускаются. Отпуск должен быть использован Работником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся (ст. 123 ТК РФ).

4.10. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий сотрудников не может быть менее 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Работникам, имеющим учёную степень доктора наук – 28 календарных дней;
- Работникам, имеющим учёную степень кандидата наук – 14 календарных дней;

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными и нормативными актами.

4.11. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ.

4.12. Отпускные выплаты производятся не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. Если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.13. Для отдельных категорий Работников устанавливается преимущественное право предоставления отпуска в летнее или в другое удобное для них время. В их числе: женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет; одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 14-ти лет; мужчины, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам (по желанию в период этого отпуска); инвалиды II и III-ой групп; ликвидаторы Чернобыльской аварии; работники, обучающимся в заочных и вечерних учебных заведениях; лица моложе 18 лет; имеющие профессиональные заболевания; получившие увечья на производстве; работники, которым выделены путевки на лечение и отдых.

Работникам – супругам предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору

Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

4.16. По согласованию с Работодателем Работнику предоставляется возможность работать удалённо (дистанционный режим работы) с сохранением заработной платы

5. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

5.1. Оплата труда Работников производится на основе «Положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Государственный гидрологический институт». Заработная плата зачисляется на банковские карты Работников 2 раза в месяц 9 и 24 числа. Сроки могут быть изменены Управлением федерального казначейства. Индексация заработной платы производится в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии и др.) производятся из средств фонда заработной платы, который формируется за счет средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности Работодателя в порядке, предусмотренном принятыми локальным нормативными актами, согласованными с Профкомом.

5.3. Для стимулирования своевременного и качественного выполнения плановых научно-исследовательских, а также хозяйственных работ Работодатель в зависимости от наличия фонда заработной платы вправе устанавливать временные надбавки или выплачивать премию в пределах экономии фонда заработной платы. Надбавки к должностным окладам устанавливаются отдельным Работникам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность полученного задания и т.п.

5.4. Работникам выплачивается надбавка к должностному окладу в размере 10-30% за выслугу лет в системе Гидрометслужбы, в том числе при стаже работы: от 1 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 15%; от 10 до 15 лет – 20%; от 15 до 20 лет – 25%; свыше 20 лет – 30%.

5.5. Доплата Работнику за выполнение своих обязанностей и обязанностей сотрудника, находящегося в отпуске или на больничном (за исключением администрации) статья 60.2 ТК (совмещение)

5.6. Работодатель гарантирует производить:

- выплату пособий по временной нетрудоспособности 9 числа, при условии сдачи листка временной нетрудоспособности не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным и 24 числа при условии, что листок временной нетрудоспособности сдан до 20 числа месяца, за который начисляется аванс;

- компенсационные выплаты, связанные с привлечением к работе в выходные дни, в праздники, согласно действующему законодательству, выплачиваются не менее чем в 2-ом размере, которые по согласованию с Работником могут быть заменены предоставлением дополнительных оплачиваемых дней отдыха;

- выплачивать единовременное пособие Работникам при уходе на пенсию за добросовестный труд и значительный вклад в научно-производственную деятельность при непрерывном стаже работы в системе Росгидромета в размерах:

- от 10 до 15 лет – не менее величины месячной заработной платы (оклад и постоянные надбавки), определенной в трудовом договоре;

- от 15 до 20 лет – не менее 2-х величин месячной заработной платы (оклад и постоянные надбавки), определенной в трудовом договоре;

- от 20 до 25 лет – не менее 3-х величин месячной заработной платы (оклад и постоянные надбавки), определенной в трудовом договоре;

- свыше 25 лет – не менее 4-х величин месячной заработной платы (оклад и постоянные надбавки), определенной в трудовом договоре или в ином размере на усмотрение Работодателя (выплата производится из внебюджетных средств);
- оказывать материальную помощь сотрудникам в случае смерти ближайших родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере не менее 15000 рублей (более — на усмотрение Работодателя) при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- оказывать материальную помощь сотрудникам в случае регистрации ими брака, рождения детей в размере не менее 15000 рублей (более — на усмотрение Работодателя) при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- оказывать материальную помощь сотрудникам — родителям, находящимся в трудной финансовой ситуации, для оплаты ими лечения или оздоровления детей (включая отдых детей в детских оздоровительных лагерях) при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- оказывать материальную помощь сотрудникам — опекунам (попечителям), находящимся в трудной финансовой ситуации, для оплаты ими лечения или оздоровления лиц, находящихся на попечении при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- оказывать единовременную материальную помощь сотрудникам, находящимся в трудной финансовой ситуации, в связи с тяжёлой болезнью на приобретение дорогостоящих лекарств, на расходы в связи с проведением операций при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- оказывать единовременную материальную помощь сотрудникам, находящимся в трудной финансовой ситуации вследствие стихийного бедствия, пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций в размере не менее 15000 рублей (более — на усмотрение Работодателя) при наличии финансовой возможности Работодателя на соответствующую дату;
- отчислять денежные средства в первичную профсоюзную организацию Работодателя на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу (включая организацию экскурсий, спортивных мероприятий) при наличии внебюджетных средств и согласованной сметы мероприятия;
- в условиях наличия массовых инфекционных заболеваний оплачивать медицинские анализы и вакцинацию Работников, а также оплачивать иные профилактические мероприятия, направленные на поддержание здоровья сотрудников;
- оплачивать подарки для детей (в возрасте до 14 лет) сотрудников Работодателя к новогодним праздникам;
- компенсационные выплаты за использование личного легкового автотранспорта для служебных поездок на основании ст. 188 ТК РФ и постановления Правительства РФ № 92 от 08.02.2002 г. из средств приносящей доход деятельности Работодателя;

5.7. Поощрение Работников, удостоенных Почётного звания «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» и награждённых ведомственным знаком «Почётный работник Гидрометеослужбы России» осуществляется в соответствии с действующими приказами Росгидромета.

6. Работа с кадрами и молодыми специалистами

6.1 Способствовать осуществлению повышения квалификации и переподготовке Работников.

6.2 Стороны считают возможным зачислять на временную работу с соответствующей оплатой студентов высших и средних учебных заведений на период прохождения ими производственных и преддипломных практик при наличии необходимых средств.

6.3 Для закрепления молодых специалистов:

- предоставлять возможность молодым специалистам повышать квалификацию и приобретать дополнительную специализацию в рамках деятельности Работодателя и из средств Работодателя;

- выплачивать единовременные денежные вознаграждения призёрам конкурсов молодых учёных в размере двух должностных окладов – за первое место, одного должностного оклада – за второе и третье места. Премировать начальников подразделения, где работает ученый и его научного руководителя из средств предпринимательской деятельности института.

6.4 Сотрудникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6.5 В случае дефицита бюджетного финансирования аспирантуры, выделять средства от приносящей доход деятельности на обеспечение работы аспирантуры (включая стипендии аспирантам бюджетной формы обучения)

6.6 Стороны способствуют реализации программы подготовки кадров. Работодатель обеспечивает функционирование соответствующего подразделения и иные сопутствующие расходы.

6.7 В случае дефицита бюджетных средств, выделяемых на функционирование аспирантуры, осуществлять выплаты на ее работу, включая выплату стипендий, из средств предпринимательской деятельности института.

6.8 Работодатель подготавливает и проводит мероприятий по празднованию Нового года и 9 мая совместно с ППО. Финансирование из внебюджетных средств.

6.9 В целях сохранения научных традиций Института регулярно организовывать просветительские лекции для молодых специалистов по истории института и вкладу его ведущих сотрудников в гидрологию.

6.10. Работодатель обязуется закупать для библиотеки научную литературу как в печатном, так и в электронном виде для ознакомления Работников с последними достижениями в области гидрометеорологии.

6.11 Периодически организовывать субботники на территории Института, ГЭБ ГТИ и ВФ для поддержания территории и помещений института в надлежащем виде.

7. Охрана и условия труда.

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников ФГБУ «ГТИ». Ответственность за состояние условий и охраны труда принимает на себя Работодатель.

7.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- финансирование мероприятий по улучшению условий труда за счёт средств федерального бюджета, а также внебюджетных источников в размере не менее 0,2% от общей сметы расходов;
- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, согласно законодательству РФ;
- разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

- информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, методам и приемам оказания первой помощи, пострадавшим при несчастных случаях на производстве для всех принимаемых на работу лиц, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и безопасных методов и приемов выполнения работ. Обучение проходит за счет средств Работодателя;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- в случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель организывает проведение за счет средств ФГБУ «ГГИ» обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- проведение обязательных медицинских осмотров проводятся по оформляемому перечню Работников для прохождения обязательных медицинских осмотров, ежегодно утверждаемых Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ;
- недопуск к работе Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником видов работ, определенных трудовым договором;
- предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств;
- бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается;
- организацию расследования несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний и аварий на производственных объектах;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производственных объектах, разрабатывает мероприятия по их предупреждению;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального

страхования РФ, а также представителей органов ППО в целях проведения проверок условий и охраны труда в ФГБУ «ГГИ»;

- участие представителей ППО, уполномоченных по охране труда, в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на производственных объектах;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, с учетом своего финансово-экономического положения;

Работодатель обязуется ежегодно организовывать мытье окон в рабочих помещениях института.

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- создание условий для занятий физической культурой и спортом
- текущий и капитальный ремонт, благоустройство, озеленение и иные мероприятия, связанные с обеспечением содержания на высоком хозяйственном и эстетическом уровне фасадов, мест общего пользования, коридоров, санузлов, дворов, лестничных маршей, комнат отдыха, актовых залов и пр.

7.3. Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно законодательству РФ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.5. Работник несет ответственность за нарушение требований по охране труда, в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Обязательства Профкома

8.1. Содействовать реализации настоящего Договора.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, состоянием охраны труда и техники безопасности в подразделениях Работодателя, выполнением условий настоящего Договора.

8.3. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов).

8.4. Оказывать помощь Работодателю в осуществлении мер по предупреждению конфликтных ситуаций и социальной напряженности в коллективе.

8.5. Осуществлять организацию и проведение культурно-массовых оздоровительных мероприятий работников ФГБУ «ГГИ».

8.6. Представлять мотивированное мнение Работодателю по проектам локальных нормативных актов в срок не позднее 7-ми рабочих дней с момента получения соответствующего проекта.

9.Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома

9.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями в порядке, предусмотренном ст. 30 ТК РФ, а также коллективные интересы и интересы отдельных Работников независимо от их членства в профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

9.3. Работодатель в предусмотренных настоящим Договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему в Профком. Работодатель учитывает мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.4. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в 10-ти дневный срок рассматривать по существу предложения Первичной профсоюзной организации и направлять мотивированное решение.

9.5. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации Работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.6. Работники, входящие в состав Профкома и не освобождённые от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя только с учётом мнения Профкома.

9.7. Работники, входящие в состав Профкома, не освобождённые от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами.

9.8. Работники, входящие в состав Профкома обладают такими же социально-трудовыми правами, правом на материальное поощрение, гарантиями и льготами, как и другие работники (ст.375 ТК РФ).

9.9. Работодатель на основании личных заявлений Работников - членов профсоюза ежемесячно перечисляет на счёт Профкома членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

9.10. Профком имеет право на получение информации, связанной с трудовой деятельностью и материальным положением Работников на основании письменного согласия Работника с учетом соблюдения требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и требований ст. 88 ТК РФ.

9.11. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций и защиты своих интересов представителей Профкома.

10. Обязательства работников

10.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять задания.

10.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

10.3. Обеспечивать непрерывность научно-технического процесса, соблюдать требования безопасности, охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя

10.4. Проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении трудовой деятельности

10.5. Соблюдать Кодекс деловой этики ФГБУ «ГГИ», проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников,

10.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

10.7. Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

10.8. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на государственную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю

10.9. Незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения Работодателя или своего непосредственного руководителя о любых ситуациях, описанных в пункте 10.8 настоящего Договора, либо об угрозе возникновения подобных ситуаций.

10.10. Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов ФГБУ «ГГИ» в области противодействия и предупреждения коррупции.

10.11. В отношении Работников, грубо нарушающих трудовую и производственную дисциплину, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Договором либо локальными нормативными актами ФГБУ «ГГИ» сверх законодательства

Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени.

11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

11.1. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, последние разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и с учетом положений настоящего Договора.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока действия договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый Договор, но не более трёх лет. Договор сохраняет свое действие в случаях структурных изменений, состава (смены) руководства ФГБУ «ГГИ» и выборного профсоюзного органа.

12.2. При необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни Работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения, дополнения и уточнения. Изменения, дополнения и уточнения в течение срока действия коллективного договора производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном при его заключении.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения условий коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

12.4. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей Сторон освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя на срок не более 3 дней в течение одного года.

12.5. Работодатель обязуется знакомить с настоящим договором всех Работников, включая вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке должен находиться в Отделе кадров ФГБУ «ГГИ».

12.6. С инициативой внесения изменений и дополнений или разработки нового договора может выступить любая из Сторон, другая Сторона должна начать переговоры не позднее чем через 7 дней после получения уведомления.

12.7. Стороны ежегодно отчитываются об исполнении настоящего Договора на конференции Работников (общем собрании коллектива). С отчетом выступают лица с обеих Сторон, подписавших настоящий Договор.

12.8. Стороны несут ответственность за неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий.

12.9. Контроль соблюдения настоящего Договора осуществляется Сторонами и их представителями, регулярно каждое полугодие, а также соответствующими профсоюзными органами и государственными органами по труду.

13. Приложения к Коллективному договору

13.1 Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и

подлежат обязательному исполнению.

Изменения приложений, согласованные с Профкомом, не приводят к необходимости изменения коллективного договора.

13.2 Список приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 – Положение об обработке и защите персональных данных ФГБУ «ГГИ» (утверждено приказом ФГБУ «ГГИ» №04од от 15.01.2021 года)

Приложение № 2 – Положение о должностных инструкциях (утверждено приказом ФГБУ №212 од от 16.12.2020 года)

Приложение № 3 - Положение о служебных командировках (утверждено приказом ФГБУ «ГГИ» № 08а от 12.02.2018г)

Приложение № 4 – Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения “Государственный гидрологический институт” (ФГБУ “ГГИ”) по видам экономической деятельности (утверждено приказом ФГБУ №123 од от 28.09.2020 года);

Приложение № 5 - Положение о порядке выплат за интенсивность и высокие результаты научной, научно-организационной, научно-методической, научно-производственной деятельности научным сотрудникам ФГБУ “ ГГИ” (утверждено приказом ФГБУ №61 од от 13.03.2021года);

Приложение № 6 - Положение о порядке формирования и использования прибыли, полученной ФГБУ “ГГИ” от приносящей доход деятельности (утверждено приказом ФГБУ №244 од от 28.12.2020 года);

Приложение № 7 – Положение о системе управления охраной труда ФГБУ «ГГИ» (утверждено приказом ФГБУ №49 од от 09.03.2021 года);

Приложение № 8 – Положение о контрольно-пропускном и внутриобъектовом режимах в ФГБУ «ГГИ» (утверждено приказом ФГБУ №125 од от 28.09.2020 года);

13.3 Другие локальные нормативные акты ФГБУ «ГГИ», согласованные с Профкомом, которые вступят в действие после принятия настоящего Договора.