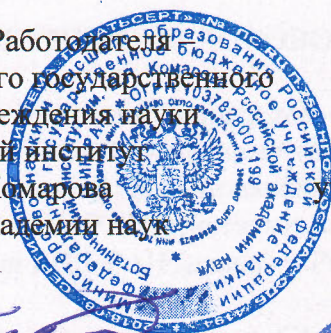
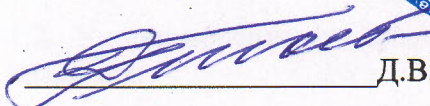


Представитель Работодателя  
директор Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Ботанический институт  
им. В.Л. Комарова  
Российской академии наук




Представитель Работников –  
председатель первичной профсоюзной  
организации Федерального  
государственного бюджетного  
учреждения науки Ботанический институт  
им. В.Л. Комарова  
Российской академии наук

  
Д.В. Гельтман

(подпись) (инициалы, фамилия)

"15" июня 2023 г.  
(печать)




  
А.Н. Синцов

(подпись) (инициалы, фамилия)

"15" июня 2023 г.  
(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт  
им. В.Л. Комарова Российской академии наук  
на 2023–2026 годы

|   |
|---|
| Комитет по труду и занятости<br>населения Санкт-Петербурга                                  |
| "29" июня 2023 г.   |
| рег. № 16139/23-КФ  |
| Подпись  |

Коллективный договор зарегистрирован \_\_\_\_\_

Санкт-Петербург

2023 год

## **1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук (далее — БИН РАН, Институт), который заключается между Работодателем БИН РАН и Работниками БИН РАН (далее — Работники) — в дальнейшем Стороны.

1.2. Уполномоченными представителями Сторон настоящего Коллективного договора являются:

**От Работодателя** БИН РАН – директор БИН РАН Гельтман Дмитрий Викторович (далее — Работодатель, директор, руководство), действующий на основании Устава БИН РАН и приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) от 28.03.2022 № 10-3/64п-о;

**От Работников** – Профком первичной профсоюзной организации работников БИН РАН (далее — Профком) в лице ее председателя Синцова Алексея Николаевича (далее — председатель Профкома), представляющий интересы Работников и действующий на основании Устава первичной профсоюзной организации БИН РАН.

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

## **2. РАБОТНИКИ И РАБОТОДАТЕЛЬ**

2.1. Работниками Института являются лица, работающие в БИН РАН по трудовому договору.

2.2. Работники Института поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по настоящему Коллективному договору, в том числе при разработке, внесении изменений и заключении настоящего Коллективного договора, при ведении переговоров с Работодателем и в контроле за его исполнением.

2.3. Работодатель признает Профком полноправным представителем Работников Института по всем условиям настоящего Коллективного договора.

## **3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1. Настоящий Договор составлен на основании положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), других федеральных законов, постановлений Правительства и нормативно-правовых актов.

3.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации (РФ);
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе работников БИН РАН;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, для обеспечения эффективной работы БИН РАН.

3.3. Обсуждение и согласование положений Коллективного договора проводится на конференции трудового коллектива БИН РАН или специально созданной комиссии. После внесения принятых на конференции или специально созданной комиссии изменений Коллективный договор подписывается полномочными представителями Работодателя и Работников и вступает в действие с момента его подписания.

3.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания уполномоченными представителями сторон (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

3.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду. Один раз в год итоги выполнения Договора по всем вопросам, включая вопросы охраны труда и по вопросам социальной сферы (разделы 6 и 7 настоящего Коллективного договора) рассматриваются на совместном заседании представителей Работодателя и Работников.

## **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **4.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу**

4.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются трудовым договором, заключаемым в письменной форме.

4.1.2. Заключению трудовых договоров с научными работниками Института предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса и заключения трудовых договоров, в том числе с внешними совместителями, определяется ст. 336.1 ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 N 715 и приложениями к нему, а также Положением о конкурсной комиссии Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанического института им. В.Л. Комарова Российской академии наук. Порядок замещения должности директора Института определяется в соответствии с п. 12 ст. 18 Федерального закона от 27.09.2013 № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Постановлением Правительства РФ от 05.06.2014 № 521 «Об утверждении Положения о порядке и сроках согласования и утверждения кандидатур на должность руководителя научной организации, переданной в ведение Министерства науки и высшего образования РФ» и ТК РФ.

4.1.3. При оформлении на работу вновь принимаемые лица всех категорий до подписания трудового договора должны быть ознакомлены с «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук» (далее — «Правила внутреннего трудового распорядка для работников БИН РАН»), «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук» (далее — «Положение об оплате труда работников БИН РАН»), о чем в трудовом договоре делается соответствующая запись. Непосредственный руководитель знакомит принимаемое лицо с должностной инструкцией и условиями труда.

4.1.4. Трудовой договор на основе внешнего совместительства может заключаться с работником в соответствии со ст. 282–288 ТК РФ.

4.1.5. Аттестация Работников проводится в соответствии с «Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» (утвержден приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 N 714) и «Положением об аттестационной комиссии Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В. Л. Комарова Российской академии наук и порядке проведения аттестации научных работников».

## **4.2. Рабочее время. Режим рабочего времени**

4.2.1. Для научных сотрудников вводится работа в режиме гибкого рабочего времени (суммированного учета рабочего времени) (ст. 102 и 104 ТК РФ) на основании приказов Работодателя, по согласованию с Профкомом. Порядок введения данного режима регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников БИН РАН».

4.2.2. При необходимости, в соответствии со ст. 99, ст.101 ТК РФ Работники могут быть привлечены к работе за пределами продолжительности установленного для них рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей Работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается локальным нормативным актом Института.

4.2.3. По соглашению Работодателя и Работника последнему может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работника: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.2.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Институте может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов. По желанию Работника и согласованию с Работодателем такая работа может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

4.2.5. При возникновении ситуаций, угрожающих жизни и здоровью сотрудников, на основании приказа Министерства науки и высшего образования России и/или иных нормативных правовых актов органов власти и приказа директора БИН РАН сотрудники Института могут переводиться на дистанционный режим работы.

## **4.3. Отпуска Работников**

4.3.1. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Дополнительные отпуска предоставляются Работникам в соответствии со ст. 116–119 ТК РФ. Порядок и сроки предоставления дополнительных отпусков работникам регламентированы локальным актом Института.

4.3.2. Научным Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляются ежегодные отпуска общей продолжительностью 56 календарных дней, а научным Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук — 42 календарных дня.

4.3.3. Институт предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 и ст. 263 ТК РФ по письменному заявлению Работника.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны или приравненным к ним категориям граждан — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков Работникам устанавливается Институтом по утвержденным графикам, согласованным с Профкомом. Утвержденные графики отпусков на следующий год предоставляются в отдел кадров не позднее 15 декабря текущего года. Работник вправе перенести отпуск, если Институт не уведомил Работника своевременно о времени его отпуска (не позднее, чем за две недели до начала отпуска) или Работнику не были своевременно выплачены отпускные.

4.3.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей и длительность дополнительно оплачиваемого отпуска определяются локальным нормативным актом Института.

4.3.6. Работнику, отправляющему ребенка в 1 класс, по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 4-х календарных дней.

4.3.7. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, должна производиться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.3.8. Перенос ежегодного отпуска полностью или частично на другой год (не более одного года за предыдущим) с учетом пожеланий Работников, допускается:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- при нахождении в длительной командировке;
- в случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе Института, полагающийся Работнику по графику отпуск (или часть отпуска) может быть с его согласия перенесен на следующий рабочий год.

4.3.9. Стороны договорились, что Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня один раз в год в случае рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супруга (супруги), смерти других членов семьи (отца, матери, брата, сестры, детей), при наличии в семье 2 и более детей в возрасте до 12 лет Работникам Института, имеющим отпуск продолжительностью 28 календарных дней и полностью использовавшим очередные отпуска.

4.3.10. Стороны договорились, что Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.3.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников БИН РАН, графиках сменности, графиках отпусков.

#### **4.4. Прекращение (расторжение) трудового договора**

4.4.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работниками (в дальнейшем — Увольнение) может быть произведено по основаниям, перечисленным в статьях 71, 77, 81, 83 ТК РФ, а с лицами, работающими на условиях внешнего совместительства, в дополнение к перечисленным статьям — по основаниям, перечисленным в ст. 288 ТК РФ.

4.4.2. При сокращении численности или штата работников Института (п. 2 ст. 81 ТК РФ), увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работой вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 и ст. 373 ТК РФ.

4.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников) Институт в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Институт предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации Работника, а при ее отсутствии любую имеющуюся вакантную должность.

4.4.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются Работодателем Института совместно с Профкомом. По итогам совместных консультаций в настоящий Договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.4.6. Работодатель обязуется при необходимости производить сокращения численности Работников в первую очередь за счет ликвидации вакансий. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- награжденным ведомственными или государственными наградами;
- проработавшим в организации не менее 10 лет.

4.4.8. Институт с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3. ст. 180 ТК РФ).

4.4.9. Лицам, получившим предупреждение об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не более 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4.10. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается Работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ. При расторжении договора с Работником по основаниям, предусмотренным п. 5 ст. 83 ТК РФ (признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка согласно абз.8 ст. 178 ТК РФ, а также ему выплачивается дополнительное выходное пособие в размере 150% должностного оклада из средств Института.

4.4.11. В случае расторжения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию Работника, имеющего стаж работы в Институте не менее 30 лет, ему выплачивается единовременное пособие в размере двух окладов Работника.

4.4.12. Стороны договорились, что по случаю каждого увольнения по инициативе Работодателя Профком дает свое мотивированное заключение в виде выписки из протокола заседания Профкома в семидневный срок со дня получения проекта приказа об увольнении и копии документов, необходимых для принятия указанного решения в отношении Работника БИН РАН.

4.4.13. Стороны договорились, что прекращение бюджетного финансирования плановой научной темы не является основанием для расторжения трудового договора, заключенного с научными Работниками. Научные Работники в этом случае обязаны принять участие в работе по другой плановой теме, соответствующей их подготовке и профилю работы.

4.4.14. Стороны договорились, что по случаю каждого объявления Работодателем дисциплинарного взыскания Работнику Профком дает свое мотивированное заключение в виде выписки из протокола заседания Профкома или письменного заключения председателя Профкома (в период между заседаниями Профкома) в семидневный срок со дня получения документов об объявлении дисциплинарного взыскания.

#### **4.5. Повышение квалификации**

4.5.1. Работодатель обязуется направлять Работников на курсы обучения и повышения квалификации, если такое обучение обязательно в соответствии с действующим законодательством.

4.5.2. Стороны договорились, что, если Работник уволился по собственной инициативе без уважительных причин, к которым относятся переезд семьи в другую местность, болезнь и т.п., в течение 6 месяцев после окончания курсов, указанных в п. 4.5.1, он обязан возместить Институту стоимость обучения, указанную в договоре.

4.5.3. Работодатель может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, которая необходима Институту.

### **5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

#### **5.1. Регулирование условий оплаты труда Работников Института**

5.1.1. Документом, регулирующим вопросы оплаты труда работников БИН РАН, является «Положение об оплате труда работников БИН РАН», которое утверждается как локальный нормативный акт Института.

5.1.2. «Положение об оплате труда работников БИН РАН» разрабатывается на основании Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Минобрнауки России.

5.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором и локальными нормативными актами Института.

5.1.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, надбавки, доплаты работникам устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников БИН РАН».

5.1.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173–177).

5.1.6. На основании «Положения о выплате единовременных денежных вознаграждений работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук» работникам могут выплачиваться единовременные денежные вознаграждения по случаю персональных юбилейных дат по достижении возраста 50 лет и через каждые 5 лет, при наличии стажа работы в Институте не менее 5 лет.

5.1.7. В Институте устанавливаются следующие формы поощрения работников, работающих в БИН РАН по основному месту работы не менее 5 лет, и размеры единовременных денежных вознаграждений за них:

- объявление благодарности Института или вручение благодарственного письма другого учреждения или ведомства с выплатой вознаграждения в размере 0,2 должностного оклада;
- награждение ценным подарком Института стоимостью до 1 должностного оклада;
- награждение Почетной грамотой Института с выплатой вознаграждения в размере 0,3 должностного оклада;
- награждение медалью «За вклад в ботанику» с выплатой вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;
- награждение золотой медалью «Ветеран труда БИН РАН» с выплатой вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада, награждение серебряной медалью «Ветеран труда БИН РАН» с выплатой вознаграждения в размере 0,3 должностного оклада.

5.1.8. Институт по ходатайству заместителя директора, ученого секретаря, руководителей структурных подразделений, служб, научных тем, организаторов отдельных мероприятий, председателя Профкома, совета молодых ученых может представлять работников к награждению Почетной грамотой и Благодарностью БИН РАН, медалью «За вклад в ботанику», ведомственными наградами Минобрнауки России, Российской академии наук, Росприроднадзора, Минприроды России, МЧС России других министерств и ведомств, наградами Санкт-Петербурга, Ленинградской области, Пятигорска, Ставропольского края (губернатора субъекта РФ, Правительства субъекта РФ, органов исполнительной власти субъекта РФ, Комитетов, глав администраций районов, законодательного собрания субъекта РФ), а также государственными наградами РФ и наградами иностранных государств и международных обществ и организаций.

При награждении сотрудников БИН РАН наградами Санкт-Петербурга, Ленинградской области, Пятигорска, Ставропольского края (губернатора субъекта РФ, Правительства субъекта РФ, органов исполнительной власти субъекта РФ (Комитетов, глав администраций районов, законодательного собрания субъекта РФ) от Института Работнику выплачиваются единовременные денежные вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада.

При награждении сотрудников БИН РАН ведомственными наградами Минобрнауки России, Российской академии наук, Росприроднадзора, Минприроды России, МЧС России, других министерств и ведомств РФ от Института Работнику выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 1 должностного оклада.

При награждении сотрудников БИН РАН наградами иностранных государств и международных обществ, организаций (медали, знаки, почетные знаки, нагрудные знаки, юбилейные медали и награды) от Института Работнику выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 2 должностных окладов.

При награждении сотрудников БИН РАН государственными наградами РФ от Института Работнику выплачиваются единовременное денежное вознаграждение в размере 3 должностных окладов.

При награждении сотрудника БИН РАН несколькими наградами в течение текущего года единовременное награждение выплачивается по каждой награде, но не более чем по двум наградам. Указанные вознаграждения выплачиваются только сотрудникам, работающим в Институте по основному месту работы не менее 5 лет.

## **5.2. Механизм регулирования оплаты труда**

5.2.1. В состав заработной платы Работника входят: должностной оклад, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников БИН РАН (включая надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и т.д.). Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда для работников федеральных государственных бюджетных учреждений Минобрнауки России.

5.2.2. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы Работнику устанавливаются доплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук».

## **5.3. Организация выплат аванса и заработной платы**

5.3.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ в Институте заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- заработная плата за первую половину месяца — 25 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца — 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который работнику начисляется заработная плата, исключение составляет декабрь.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3.2. Бухгалтерией Института расчетные листки работников выдаются руководителям структурных подразделений, либо другому ответственному за это сотруднику. В расчетных листках указываются:

- оклад по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- налоги;
- отчисляемые профсоюзные взносы;
- иные виды платежей, в т. ч. по заявлению работника.

5.3.3. Удержания из заработной платы Работника не должны превышать размеров, предусмотренных ст. 138 ТК РФ. Сведения о заработной плате работников являются служебной информацией и не подлежат разглашению без их согласия.

## **5.4. Служебные командировки**

5.4.1. Направление сотрудника в служебную командировку регламентируется «Положением о служебных командировках Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук».

5.4.2. Основанием для направления работника в командировку является служебное задание. На основании служебного задания издается приказ о направлении работника в служебную командировку.

5.4.3. Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из населенного пункта, где расположено место постоянной работы командированного, а днем приезда — день прибытия транспортного средства в место постоянной работы.

5.4.4. На период служебной командировки работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с выездом и пребыванием в командировке.

5.4.5. Вопрос о явке работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по согласованию с непосредственным начальником.

5.4.6. При направлении в командировку (в том числе при ее продлении) работнику возмещаются следующие расходы (ст. 168 ТК РФ):

- расходы на проезд;
- расходы на проживание (кроме случаев направления работника в однодневную служебную командировку или предоставления бесплатного жилого помещения);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5.4.7. Работник не вправе расходовать денежные средства не в соответствии с их целевым назначением.

5.4.8. По возвращении из командировки работник в течение трех рабочих дней предоставляет в бухгалтерию авансовый отчет по форме ОКУД 0504505, (утвержденной приказом Минфина России от 30.03.2015 №52н.) об израсходованных в связи с командировкой суммах.

5.4.9. В соответствии с локальным актом «Об утверждении Стандарта антикоррупционного поведения работников института» Работнику разрешается выезжать в командировку за счет средств физических и юридических лиц в целях осуществления научной деятельности в интересах выполнения государственного задания, установленного БИН РАН, либо на взаимной основе по договоренности с Работодателем БИН РАН.

## **6. УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **6.1. Общие положения**

6.1.1. Работодатель и Работники считают своей первоочередной задачей создание безопасных условий и охраны труда при обеспечении научного процесса в БИН РАН, направленных на сохранение жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

6.1.2. Работодатель обязуется выполнять требования законодательства, в том числе обеспечить:

- функционирование системы управления охраной труда в БИН РАН;
- безопасность Работников, соответствующую требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

Предложения Профкома по устранению выявленных нарушений условий труда являются обязательными для рассмотрения Работодателем и принятию мер.

6.1.3. Работодатель и Профком проводят Административно-общественный контроль по охране труда, который является основной формой совместного контроля за состоянием охраны труда во всех структурных подразделениях БИН РАН. Административно-общественный контроль проводится в соответствии с Положением об административно-общественном контроле по охране труда.

6.1.4. В случае ухудшения условий труда, выявлении грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности отдел охраны труда составляет акты и представляет их Работодателю и в Профком для информации и принятия мер.

## **6.2. Мероприятия по охране труда**

6.2.1. Организация работы по охране труда в БИН РАН осуществляется на основании «Положения о системе управления охраной труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук (БИН РАН)».

6.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, производятся доплаты в размере не менее 4% от должностного оклада (ставки) в соответствии с результатами специальной оценки условий труда на основании приказа БИН РАН.

6.2.3. Стороны договорились установить единовременную денежную выплату работникам (членам их семей) сверх установленной законодательством в случаях:

- гибели работника в результате несчастного случая на производстве — в размере 10 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником нерабочей группы инвалидности в результате несчастного случая на производстве — в размере 5 минимальных размеров оплаты труда.

## **6.3. Деятельность Профкома по обеспечению мероприятий по охране труда**

Профком обязуется:

6.3.1. Способствовать реализации принимаемых административных мер по улучшению условий труда согласно данному Коллективному договору.

6.3.2. Принимать участие в осуществлении общественного контроля за состоянием охраны труда и соблюдением Работниками правил и норм охраны труда, в проведении анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.3.3. Готовить предложения по охране труда и осуществлять контроль за ходом их выполнения.

6.3.4. Содействовать соблюдению нормативов по охране труда и обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Института (включая приобретение санитарно-гигиенических средств) и безопасной работы оборудования.

#### **6.4. Противопожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций**

6.4.1. Работодатель проводит работы по установке средств пожаротушения и пожарной сигнализации и осуществляет постоянный контроль их наличия и работоспособности, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения помещений, в которых находятся легковоспламеняющиеся и горючие жидкости (гараж и т.д.). Работники Института обязуются неукоснительно соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности. Работодатель проводит обучение Работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

6.4.2. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций и организует обучение Работников по утвержденной программе, добиваясь их умелых и грамотных действий при возникновении чрезвычайных ситуаций в Институте.

6.4.3. Работники Института обязуются изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.94 г. № 68 «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера»).

### **7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

Работодатель и Профком БИН РАН рассматривают в качестве своей важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий Работникам.

#### **7.1. Медицинское обслуживание**

Работники Института обеспечиваются медицинским обслуживанием по вакцинации работников, выезжающих для проведения полевых исследований в районы, неблагополучные по клещевому энцефалиту.

#### **7.2. Страхование и отдых**

7.2.1. Средства на страхование от несчастного случая сотрудников — членов профсоюза БИН РАН может выделять Профком в качестве материальной помощи на основании Положения о выплате материальной помощи членам профсоюза БИН РАН с последующим заключением договора со страховой компанией.

7.2.2. В структурных подразделениях Института Работодателем могут создаваться комнаты отдыха для сотрудников с обеспечением приборами бытового обслуживания (холодильники, печи СВЧ, электрочайники).

### **7.3. Материальная помощь и компенсации**

7.3.1. Материальная помощь может быть оказана Работникам, работающим в БИН РАН по основному месту работы, как со стороны Работодателя, так и со стороны Профкома. Материальная помощь со стороны Работодателя выплачивается на основании «Положения о выплате единовременной материальной помощи работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук» (далее — «Положение о выплате единовременной материальной помощи работникам БИН РАН») в следующих случаях: смерти близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери), причиненного ущерба вследствие пожара, природных катастроф, хищения имущества и других чрезвычайных обстоятельствах, длительной болезни (от одного месяца) и необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящей операции, на рождение ребенка, свадьбу; уход за больным; родителям, отправляющим детей в первый класс.

7.3.2. Единовременная материальная помощь по решению комиссии может быть оказана сотрудникам БИН РАН, работающим в Институте по основному месту работы, при наличии финансовых средств.

### **7.4. Социальная поддержка семьям работников БИН РАН**

7.4.1. Профком обязуется осуществлять следующие мероприятия по реализации положений настоящего Коллективного договора:

- а) приобретение, комплектование и выдачу новогодних подарков детям сотрудников БИН РАН до 14 лет;
- б) оказание материальной помощи нуждающимся сотрудникам согласно «Положению о выплате материальной помощи членам профсоюза БИН РАН»;
- в) материальную поддержку семей с детьми, развитие детского отдыха в размере, не превышающем 3 МРОТ.

7.4.2. Работодатель по согласованию с Профкомом обеспечивает финансовую помощь работникам, отправляющим детей в первый класс согласно «Положению о выплате единовременной материальной помощи работникам БИН РАН».

7.4.3. Работодатель при наличии финансовых возможностей может выделять денежные средства на приобретение путевок для организации отдыха работников, основным местом работы которых является БИН РАН, и их детей в возрасте до 14 лет включительно, а также компенсировать часть затрат, вышеозначенных работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно, на приобретение путевок в санатории, пансионаты и детские оздоровительные лагеря.

### **7.5. Поддержка докторантов, аспирантов и молодых ученых**

7.5.1. Работодатель ежегодно проводит конкурс «Лучший молодой ученый БИН РАН», при проведении конкурса устанавливаются премии различных категорий для молодых ученых.

7.5.2. Стороны договорились, что Работодатель обязуется оплачивать стоимость печати авторефератов диссертаций следующим категориям Работников Института:  
– закончившим основную аспирантуру или докторантуру Института, при условии защиты диссертаций в год окончания или в течение календарного года, следующего за годом окончания аспирантуры или докторантуры;

– лицам, прикрепленным для подготовки диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, при условии защиты диссертации в течение срока прикрепления.

7.5.3. Совет молодых ученых на основании «Положения о выплате единовременных денежных вознаграждений работникам БИН РАН» может направлять на имя директора Института представление к награждению молодых ученых наградами БИН РАН, ведомственными, государственными наградами, наградами Санкт-Петербурга, наградами РАН.

7.5.4. За защиту кандидатских и докторских диссертаций Работникам, работающим в БИН РАН по основному месту работы, выплачивается единовременное денежное вознаграждение после выдачи диплома/свидетельства или на основании приказа Министерства науки и высшего образования, размещенном на официальном сайте ВАК (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/>). Претендентами на единовременное вознаграждение являются сотрудники, защитившие диссертацию в БИН РАН или в других учреждениях, работавшие и продолжающие работать по основному месту работы в Институте. Единовременное вознаграждение выплачивается в размере 20000 рублей за защиту кандидатской диссертации и 30000 рублей за защиту докторской диссертации, из них научному руководителю или консультанту выплачивается 30 % и диссертанту — 70 % от соответствующего вознаграждения. В случае, если научный руководитель или консультант работает в другом учреждении, то, единовременное вознаграждение выплачивается диссертанту в размере 70 %, а научному руководителю или консультанту вознаграждение не выплачивается.

## **7.6. Разное**

7.6.1. Профкому предоставляется право совместно с Работодателем контролировать санитарное состояние столовой, лабораторий, других служебных помещений, а также рассматривать претензии Работников, докторантов и аспирантов Института к санитарному состоянию помещений на основании их письменных заявлений. Стороны договорились, что в случае планового отключения электричества, отопления, проверки пожарной сигнализации Работодателю необходимо за 2 дня информировать об этом структурные подразделения.

7.6.2. Стороны признают, что все вопросы учета и распределения жилой площади, предоставление жилищных сертификатов решаются гласно. Выделение жилья работникам Института, предоставление жилищных сертификатов осуществляется на основании совместного решения сторон. Стороны договорились о создании жилищной комиссии Института, члены которой назначаются на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

7.6.3. Стороны договорились, что Работодатель по согласованию с Профкомом может выделять финансовые средства для проведения в коллективе праздничных, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий при наличии финансовых возможностей.

7.6.4. Работодатель может предоставлять на безвозмездной основе помещения для проведения занятий по производственной гимнастике и других оздоровительных мероприятий Работников.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ БИН РАН**

8.1. Работодатель предоставляет Профкому БИН РАН для ведения его уставной деятельности в пользование на безвозмездной основе:

- помещение (комнату) с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, охраной;
- телефонный номер бесплатного использования;
- электронную почту в домене binran.ru и доступ к локальной сети Института;
- актовый зал и другие помещения для проведения собраний по заявкам;
- автотранспорт по заявкам;
- оргтехнику по заявкам.

8.2. Профсоюзные взносы в установленном размере по письменным заявлениям Работников удерживаются бухгалтерией Института и бесплатно перечисляются на счет Профкома не позднее 5 дней после выплаты зарплаты (ст. 28 п.3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 и п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.4. В соответствии со ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» увольнение по инициативе работодателя избранных 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 федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 вышеуказанного Федерального закона.

8.5. Стороны договорились, что члены Профкома и профгруппорги освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах Работников до 4 часов в месяц по согласованию с непосредственным своим руководителем, а также на время краткосрочной учебы (не более 10 рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы. Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением средней заработной платы по основной работе (ст. 374 ТК РФ и ст. 25 п.п. 5 и 6 Закона о профсоюзах).

8.6. Работодатель не препятствует представителям Профкома в посещении ими подразделений для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством прав.

8.7. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по вопросам оплаты труда, социального положения Работников, охраны труда, работы предприятий общественного питания. Данная информация предоставляется по письменному запросу Профкома на имя директора института. Профком обязуется не разглашать данные, отнесенные к служебной тайне или персональным данным работников.

## **9. РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ**

9.1. Стороны согласились о необходимости создания в Институте единой комиссии по трудовым спорам, деятельность которой регулируется «Положением о единой комиссии по трудовым спорам Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанический институт им. В.Л. Комарова Российской академии наук». Работодатель обязуется осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности единой комиссии.

9.2. Стороны считают нецелесообразным создание комиссий по трудовым спорам в структурных подразделениях Института.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Работники, Работодатель и Профком обязаны соблюдать настоящий Коллективный договор.

10.2. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости, гласности и информировать коллектив Работников о выполнении статей настоящего Коллективного договора.

10.3. Профком оставляет за собой право проводить работу по сплочению Работников и отстаиванию своих социальных гарантий.

10.4. Стороны договорились, что право толкования настоящего Коллективного договора и приложений к нему принадлежит комиссии, которая участвовала в разработке данных документов, а все Положения, указанные в настоящем Коллективном договоре, будут согласовываться с Профкомом БИН РАН.

10.5. На основании действующего законодательства Работодатель согласует с Профкомом приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- графики отпусков;
- установление систем оплаты труда, форм материального поощрения, организации выдачи зарплаты;
- введение, замена и пересмотр норм труда работников;
- увольнение Работников БИН РАН по инициативе Работодателя;
- оказание материальной помощи и иных социальных или компенсационных выплат работникам;
- разработка инструкций по охране труда и контроль за их соблюдением;
- расследование несчастных случаев на производстве, в оранжереях и лабораториях;
- выдвижение на ведомственные и государственные награды;
- другие локальные нормативные документы, затрагивающие вопросы охраны труда и его оплаты.

10.6. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников Работодателем в течение 10 дней после подписания.

10.7. Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором всех вновь принимаемых на работу лиц до заключения с ними трудового договора.

10.8. В случае противоречий условий Коллективного договора и трудового договора в отношении Работников, на которых распространяется действие Коллективного договора или присоединившихся к нему после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

10.9. Настоящий Коллективный договор составлен и подписан сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

10.10. Коллективный договор рассмотрен на специально созданной комиссии Института 13 июня 2023 г. и принят на Конференции трудового коллектива БИН РАН 15 июня 2023 г. , решение которой дает полномочия председателю Профкома БИН РАН на подписание Коллективного договора.

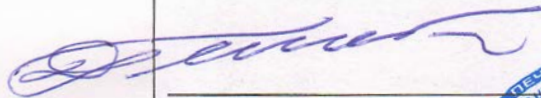
10.11. Коллективный договор направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

10.12. Изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, подписанным Работодателем и председателем Профкома БИН РАН с предварительным обсуждением в подразделениях Института и принятием на собрании (конференции) трудового коллектива БИН РАН, либо на утвержденной согласительной комиссии БИН РАН.

Прошнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

18 (Восемнадцать) листов  
цифрами прописью

Директор БИН РАН



Д.В. Гельтман

«15» июня 2023 г.

