

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
НАУКИ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР ПИТАНИЯ,  
БИОТЕХНОЛОГИИ И БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩИ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Москва - 2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор заключен между Работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра питания, биотехнологии и безопасности пищи (далее - Центр), в лице Представителя трудового коллектива Морозова Сергея Владимировича, действующего на основании Протокола №3 заседания представительного органа Работников - Комиссии представителей трудового коллектива по проведению коллективных переговоров, заключению или изменению коллективного договора, осуществлению контроля за его исполнением, а также по реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрению трудовых споров работников с работодателем (далее - представительный орган Работников) от 22 мая 2023 года, с одной стороны и Работодателем в лице директора Центра Никитюка Дмитрия Борисовича (далее - Работодатель), действующего на основании Устава Центра, с другой стороны.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон. Является обязательными для выполнения и не ограничивает права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

### 1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников Центра.

### 1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников Центра, состоящих с ним в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых он заключен.

1.4. Соотношение Коллективного договора с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 16.07.2021 года и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты Работников Центра.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

### 1.5. Общие обязательства Работодателя и Работников Центра.

Стороны пришли к соглашению, что условия настоящего Коллективного договора носят обязательный характер, как для Работодателя, так и для Работников Центра.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Работодатель, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает 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.

2.2. 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 соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом локального нормативного акта Центра.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Центра по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.4. До подписания трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, предварительно рассматриваются на заседании Ученого совета с участием представительного органа Работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком).



2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в представительный орган Работников и Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников Центра, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Стороны договорились совместно содействовать выполнению Работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости, представительному органу Работников и Профкому информации о возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Центра.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидации Центра;

б) сокращения численности или штата Работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

2.9. Стороны договорились, что в случае ликвидации Центра, сокращения численности или штата Работников Центра, Работники, подлежащие сокращению, предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1; п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Центра не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- лица за 2 года до наступления пенсионного возраста;

- Работники, направленные на обучение Работодателем или поступившие 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.

2.13. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ), с беременными женщинами, а также с Работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации).

2.14. Стороны договорились, что в целях охраны трудовых прав и восстановления нарушенных прав Работника Центра избирается «Комиссия по трудовым спорам» в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры

рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При регулировании рабочего времени в Центре стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных ТК РФ.

3.2. В Центре, где режим рабочего времени отдельных категорий Работников не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности не более 24 часов в смену. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого Работника, переход из одной смены в другую не менее чем после дня отдыха по графику.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (в том числе Правила внутреннего трудового распорядка и Положение об оплате труда, премировании и социальных выплатах Работникам), принимаются Центром с учетом мнения представительного органа Работников.

3.4. Стороны договорились, что привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или отдельных структурных подразделений.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также для лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.6. В отдельных случаях, по договоренности Работника с администрацией, время начала и окончания рабочего дня может быть установлено индивидуально распоряжением директора Центра, без изменения общей продолжительности рабочего дня.

### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительностью 28 календарных дней.

4.2. Работникам Центра, занимающим штатные должности:

- научный руководитель
- руководитель научного направления
- первый заместитель директора
- заместитель директора по научной работе
- заместитель директора по научной и лечебной работе
- директор филиала
- заведующий научно-исследовательской лабораторией (отдела, отделения)
- главный научный сотрудник
- ведущий научный сотрудник
- ученый секретарь



предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, имеющим степень кандидата наук - продолжительностью 42 календарных дня; доктора наук - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994г. № 949).

4.3. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466).

4.4. Работникам, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней.

При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.5. Работникам Центра с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 и не более 7 календарных дней.

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому Работодателем с участием Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен не более чем на четыре части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

4.9. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

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

4.11. 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 Работник определяет новую дату начала отпуска.

4.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена

денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительных отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.13. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.14. Работодатель, на основании письменного заявления Работника, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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.

Также в случаях:

д) регистрации брака Работника - до 5 календарных дней;

е) регистрации брака детей - до 5 календарных дней;

ж) смертью родственников и близких - до 5 календарных дней;

з) рождением ребенка - до 5 календарных дней;

и) переездом на новое место жительства - 14 дней;

к) другими случаями по усмотрению Работодателя.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить условия труда, отвечающие требованиям охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.1.2. Способствовать обеспечению за счет средств Центра в исполнение Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в порядке и в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

5.1.4. Централизованно обеспечивать Работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными локальными нормативными актами Центра.

5.1.5. Централизованно обеспечивать Работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными локальными нормативными актами Центра.

5.1.6. Своевременно предоставлять Работникам, имеющим право на досрочное оформление пенсии, необходимые документы в соответствии с пенсионным



законодательством.

5.1.7. Выделять ежегодно на проведение мероприятий по охране труда не менее 1% от суммы доходов по приносящей доход деятельности Центра. План мероприятий и смета расходов по охране труда ежегодно согласуется с Профкомом и утверждается Работодателем.

Отчет по реализации плана мероприятий по охране труда ежегодно заслушивается на общем собрании трудового коллектива в первом квартале следующего за отчетным годом.

5.1.8. Работодатель по каждому несчастному случаю образует комиссию по расследованию несчастных случаев.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Стороны договорились при разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитывать следующие основные принципы:

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 всего Центра, 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).

6.2. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты осуществляются на основании Положения об оплате труда, премировании и социальных выплатах, утвержденного локальным нормативным актом Центра.

6.3. Все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда и которые не урегулированы непосредственно данным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, либо путем переговоров.

6.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты (или неполную выплату в установленный срок) Работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого Работника:



о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в размере, определенном законодательством.

7.2. На основании личных письменных заявлений Работников Центра, являющихся членами Профсоюза, Работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их на счет Профсоюза через бухгалтерию.

7.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель обеспечивает организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.4. Работодатель обязуется выполнять действующие законы и подзаконные акты по выплате пособий за счет средств социального страхования: по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, на рождение ребенка, на погребение, другие выплаты.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что Работникам может быть выплачена премия или материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах.

7.6. Стороны пришли к соглашению, что Профком в пределах средств, поступающих от профсоюзных взносов, может:

- оказывать материальную помощь особо нуждающимся членам Профсоюза;
- обеспечивать детей (до 16 лет включительно) членов Профсоюза билетами на новогодние представления;
- премировать членов Профсоюза в связи с юбилеями;
- премировать членов профсоюза в связи с Новогодними и профессиональными праздниками;
- дотировать членам Профсоюза, зарегистрированным за пределами города Москвы, расходы, связанные с проездом на пригородном транспорте;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза на приобретение путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря.



