



**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Центр лабораторного анализа и технических измерений
по Сибирскому федеральному округу»
(ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО»)**

ПРИКАЗ

21.01.2025

№ 12

г. Новосибирск

**О заключении коллективного договора
на 2025-2027 гг.**

В связи с заключением коллективного договора между работодателем и работниками ФГБУ «Центр лабораторного анализа и технических измерений по Сибирскому федеральному округу» на 2025-2027 гг. (далее – Коллективный договор), п р и к а з ы в а ю :

1. Директорам филиалов:

1.1. Довести Коллективный договор до работников филиала под подпись.

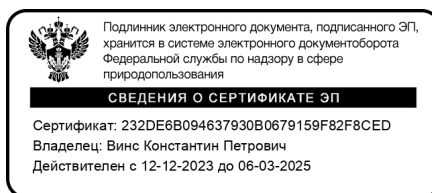
1.2. Представить в отдел кадровой и правовой работы ведомости ознакомления с Коллективным договором директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера филиала в срок до 27.01.2025.

2. Начальникам отделов довести приказ до работников под подпись, ведомость ознакомления с Коллективным договором представить в отдел кадровой и правовой работы в срок до 27.01.2025.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

К.П. Винс





ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ
В СФЕРЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЛАБОРАТОРНОГО АНАЛИЗА И ТЕХНИЧЕСКИХ
ИЗМЕРЕНИЙ ПО СИБИРСКОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ»

От работодателя:
Директор ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО»

К.П. Винс



2024 г.

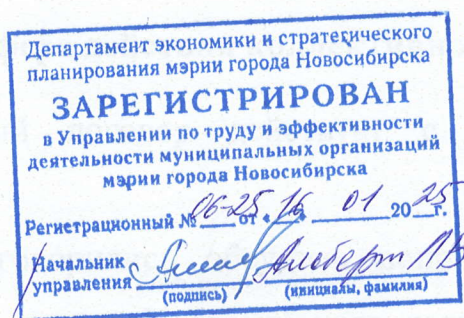
От работников:
Уполномоченный представитель
работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО»
на подписание коллективного договора

Е.В. Шведчикова

«28» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
федерального государственного бюджетного учреждения
«Центр лабораторного анализа и технических измерений
по Сибирскому федеральному округу»



Новосибирск 2024 г.

I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **федеральное государственное бюджетное учреждение «Центр лабораторного анализа и технических измерений по Сибирскому федеральному округу» (ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО»)**, именуемое далее «Работодатель» или «Учреждение», в лице директора Винса Константина Петровича и работники Учреждения в лице уполномоченного работниками представителя.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.3. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Коллективного договора.

1.4. Помимо Коллективного договора в Учреждении (его Филиалах) могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с уполномоченным представителем работников.

1.5. Предметом Коллективного договора являются трудовые отношения между работниками и Работодателем по поводу льгот и преимуществ для работников, условий труда, установленных законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

II. Срок и сфера действия коллективного договора

2.1. Коллективный договор действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

2.2. Стороны договорились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

Действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

2.3. Действие Коллективного договора распространяется на работников Учреждения (в том числе Филиалов, обособленных отделов и др.) и Работодателя.

2.4. Принятие Коллективного договора, а также внесение изменений и дополнений к нему производятся по взаимному согласию сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Коллективного договора между Работодателем и работниками ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО».

2.5. Стороны договорились, что Работодатель ознакомит работников Учреждения с подписанным Коллективным договором в течение трех рабочих дней со дня его подписания.

III. Взаимодействие сторон в социально-экономической области и социальном партнерстве

3.1. В целях выполнения Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня и смягчения остроты социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

3.1.1. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на:

создание условий для развития деятельности Учреждения;

повышение роста производительности труда;

обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий;

создание позитивных трудовых мотиваций.

3.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах

государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.3. Распространять передовой опыт по улучшению организации условий труда, осуществлять другие мероприятия по повышению уровня профессиональной подготовки работников, качества предоставляемых услуг.

3.1.4. Содействовать в решении вопросов:

оплаты и стимулирования труда работников;

повышения заработной платы и доходов работников;

обеспечения занятости;

улучшения условий и охраны труда работников;

здоровья работников;

улучшения социальных гарантий работников;

поощрения и награждения работников за успехи и особые заслуги в работе.

3.1.5. Решать иные проблемы, связанные с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.6. Участвовать в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства

3.2.1. Работодатель:

предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Учреждения обеспечение договоренностей, достигнутых в Коллективном договоре;

предоставляет право представительному органу работников участвовать в управлении Учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), по вопросам

затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

3.2.2. Уполномоченный представитель работников:

обязуется в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, не проводить мероприятия, направленные на приостановку работ, и предотвращать любые действия, отрицательно влияющие на производственную деятельность Учреждения;

разъясняет работникам Учреждения положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

защищает права и интересы работников, оказывает бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам в рамках трудовых отношений;

может быть уполномочен работниками, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению уровня профессиональной подготовки работников.

3.3. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в Коллективный договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении Коллективного договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка

ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО» (Филиала) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха в Учреждении являются:

перерывы в течение рабочего дня;

ежедневный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО» (Филиала) на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

4.4.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100 – 105 ТК РФ.

4.4.2. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

4.4.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.4.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) в соответствии со статьей 312.1 ТК РФ.

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

При этом Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу, условиями, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно в соответствии со статьями 312.6 - 312.7, 312.9 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.4.5. Работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени согласно Правилам внутреннего трудового распорядка

ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО» (Филиала), Положению об оплате труда работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО» и табеля учета использования рабочего времени.

4.4.6. В Учреждении может применяться вахтовый метод работы в филиалах, структурные отделы которых расположены в отдаленных местах и районах с особыми природными условиями.

4.4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4.8. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.4.9. Инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней и предоставляется в любое удобное для них время года.

4.4.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

4.4.11. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

4.4.12. В соответствии со статьей 14 федерального закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» к основному отпуску Работников дополнительно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

24 календарных дня – работающим в районах Крайнего Севера;

16 календарных дней – работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

8 календарных дней – в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

4.4.13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по результатам проведенной специальной оценки условий труда. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, на основании учета, осуществляемого начальником структурного подразделения.

4.4.14. Работающим в условиях ненормированного рабочего дня (приложение к Коллективному договору) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в отношении работников, осуществляющих трудовую деятельность в режиме полного рабочего дня).

4.4.15. Работникам, на основании письменного заявления, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые выходные дни за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения (Филиала):

4.4.15.1. В связи со вступлением в брак работника – до 3 календарных дней, его детей – до 2 календарных дней.

4.4.15.2. В первый день учебного года родителям, имеющим детей – школьников 1-5 класса 1 календарный день.

4.4.15.3. В связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней.

4.4.16. Работникам, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, предоставляются отпуска:

- а) по беременности и родам;
- б) по уходу за ребенком (детьми);
- в) в связи с обучением.

Компенсация при увольнении за неиспользование отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

4.4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.4.17. В Учреждении (Филиале) может разрабатываться локальный нормативный акт, который согласовывается с уполномоченным представителем работников Учреждения (Филиала), на основании которого работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в Учреждении.

Локальный нормативный акт, принимаемый в Филиале Учреждения, предусматривающий предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы в Учреждении, принимается по согласованию с Учреждением и уполномоченным представителем работников Филиала.

Денежная компенсация за неиспользование отпуска за стаж работы в Учреждении не выплачивается, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за стаж работы в Учреждении.

Дополнительные отпуска, в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также за

ненормированный рабочий день, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.5. Стороны договорились, что изменение режима рабочего времени по просьбе работника возможно при наличии у работника уважительных причин и не должно влиять на продолжительность ежедневной работы.

V. Оплата труда

В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы работников, усиления ее роли в достижении высокопроизводительного труда и формирования доходов работающих, стороны договорились о следующем:

5.1. В области оплаты труда:

5.1.1. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги к концу отчетного года относительно предыдущего, в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

5.1.2. Оплата и стимулирование труда работников Учреждения производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО», Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО».

5.1.3. Проводить постоянную работу по повышению производительности труда и организации труда работников.

5.1.4. Выплату заработной платы производить два раза в месяц в месте выполнения работы работником либо путем перечисления денежных средств на счет работника в банке:

- 25 числа производится выплата заработной платы за первую половину текущего месяца в размере пропорционально фактически отработанному времени;

- 10 числа следующего месяца – окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.1.5. Работникам Учреждения (Филиала) добросовестно исполняющим трудовые обязанности при наличии финансовой возможности могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.6. Условия выплат стимулирующего характера:

5.1.6.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- разработка и внедрение инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта;
- творческая инициатива.
- решительные действия, смелость и мужество, проявленные в экстремальных условиях при исполнении должностных обязанностей.

5.1.6.2. За качество выполняемых работ:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- добросовестный и плодотворный труд;
- в связи с награждением орденами, медалями, знаками отличия, почетной грамотой, объявлением благодарности, занесением на Доску почета, присвоением почетных званий, звания лучшего по профессии;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- ко дню образования Учреждения (28.10.2003), Федеральной службы по надзору в сфере природопользования (05.06.2004);
- в связи с юбилейными датами по достижении работником возраста, кратного 5 годам, начиная с 50 лет, а также в связи с достижением пенсионного возраста.

5.1.6.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- стаж непрерывной работы, выслуга лет.

5.1.6.4. Премияльных выплат по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

Выплаты стимулирующего характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО».

5.1.7. Работникам Учреждения (Филиала) могут устанавливаться:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов;

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу устанавливаются Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО».

5.1.8. В целях стимулирования работников при осуществлении наставничества, оказании вновь принятым работникам практической помощи в приобретении профессиональных знаний и навыков, работникам Учреждения (Филиала) устанавливается доплата за наставничество.

5.2. Работникам учреждения (Филиалов) выплачиваются компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты от должностных окладов временно отсутствующего работника или вакантной должности. Размер доплаты каждому работнику определяется приказом директора Учреждения (Филиала) в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБУ «ЦЛАТИ по СФО».

VI. Социальные гарантии

6.1. По решению Работодателя, с учетом предложения комиссии по рассмотрению вопросов премирования и установления иных выплат, работникам Учреждения (Филиала) в связи со сложившимися семейными обстоятельствами по заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплата материальной помощи может производиться в случае смерти близких родственников, в связи с рождением ребенка, заключением брака и в других случаях по решению директора Учреждения (Филиала).

6.2. В случае смерти работника Учреждения (Филиала) материальная помощь может выплачиваться его близким родственникам по заявлению одного из близких родственников.

6.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения (Филиала) с учетом предложения комиссии по рассмотрению вопросов премирования и установления иных выплат.

6.4. За счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения (Филиала) могут организовываться торжественные собрания к

государственным и профессиональным праздникам, культурно-массовые и спортивно-массовые мероприятия.

6.5. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно, могут приобретаться новогодние подарки (если оба родителя (опекуна, попечителя) являются работниками Учреждения (Филиала), новогодний подарок предоставляется каждому родителю (опекуну, попечителю)).

6.6. Учреждение (Филиал) вправе осуществлять добровольное медицинское страхование работников за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения (Филиала). Условия программы добровольного медицинского страхования определяются Учреждением (Филиалом), при этом могут устанавливаться критерии, при условии выполнения которых работник становится участником программы добровольного медицинского страхования (например, стаж работы в организации, занимаемая должность, добросовестное отношение к работе и другие).

Добровольное медицинское страхование работников Филиала подлежит согласованию с Учреждением.

6.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет.

6.8. Перечень социальных гарантий может быть расширен, исходя из финансовых возможностей Работодателя, путем внесения изменений в Коллективный договор.

6.9. Работники Учреждения (Филиала), работающие в местностях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату за счет средств Учреждения один раз в два года стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

7.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей. Возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

VIII. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению работников, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку (переподготовку, повышение квалификации). С этой целью между работником и Работодателем может заключаться дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором предусматриваются условия об обязанности работника отработать после обучения (профессиональной переподготовки, повышения квалификации) не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с

обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

8.3. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Положением об обучении персонала, локальными нормативными актами Учреждения создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8.4. Принципы организации обучения в Учреждении:

8.4.1. Обучение осуществляется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом уровня профессиональной компетенции работников.

IX. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами и Коллективным договором, содержащими государственные нормативные требования охраны труда обязуется обеспечить:

9.1.1. Безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, режим труда и отдыха работников.

9.1.2. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.1.3. Выдача работникам Учреждения (Филиала) сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование, производится за счет средств Учреждения (Филиала) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.4. Работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, которые превышают типовые нормы.

9.1.5. Локальный нормативный акт, принимаемый в Филиале, устанавливающий нормы бесплатной выдачи работникам Филиала специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств подлежит согласованию с Учреждением и уполномоченным представителем работников Филиала.

9.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

9.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Учреждения 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.

9.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, в том числе обеспечение наличия в Учреждении (Филиале) медицинских аптек, укомплектованных набором лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения первой помощи работникам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

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

9.1.14. При наличии финансовой возможности ежегодное страхование работников от укуса клеща. (Филиалами учреждения самостоятельно определяется перечень должностей, подлежащих страхованию от укуса клеща).

9.2. Работники при выполнении должностных обязанностей (работ) обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.2.4. Принимать меры по недопущению (предотвращению) аварийных ситуаций и ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.3. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителя в Учреждении (Филиале) создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляет Двусторонняя комиссия, в состав которой входят уполномоченные представители работников и Работодателя.

10.2. Двусторонняя комиссия формируется по мере необходимости.

ХІ. Ответственность за нарушение,

невыполнение коллективного договора

11.1. Каждая из Сторон, подписавшая Коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

XII. Перечень приложений к коллективному договору

1. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Коллективному договору между
работодателем и работниками федерального
государственного бюджетного учреждения
«Центр лабораторного анализа и
технических измерений по Сибирскому
федеральному округу» на 2025-2027 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности работника Учреждения (филиала)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Заместитель директора, заместитель директора по экологии, главный бухгалтер Учреждения	10
2.	Директор филиала, главный инженер Учреждения	8
3.	Заместитель директора филиала, главный бухгалтер филиала, заместитель начальника центра, главный химик, главный эколог, главный метролог, начальник центра	5
4.	Начальники отделов (постов), руководитель органа, начальники лабораторий, не входящих в состав центров	4
5.	Работники, должностными обязанностями которых предусмотрены отбор проб, выполнение геодезических или маркшейдерских работ	4
6.	Ведущий юрисконсульт Учреждения	3
7.	Секретарь директора Учреждения	3
8.	Водитель автомобиля	3
9.	Ведущий механик, механик	3



К.П. Винс

№	Наименование должности (должности)	Профессиональные требования к кандидатам на должность (в соответствии с требованиями к кандидатам на должность)
1.	Заместитель директора по техническому надзору	10
2.	Заместитель директора по техническому надзору	8
3.	Заместитель директора по техническому надзору	2
4.	Заместитель директора по техническому надзору	4
5.	Заместитель директора по техническому надзору	4
6.	Заместитель директора по техническому надзору	3
7.	Заместитель директора по техническому надзору	3
8.	Заместитель директора по техническому надзору	3
9.	Заместитель директора по техническому надзору	3