

Исполняющий обязанности директора
ФГБНУ «Научно – исследовательский
институт комплексных проблем гигиены и
профессиональных заболеваний»



О. Ю. Коротенко
(подпись) (инициалы, фамилия)

2026 г.

(печать)

Представитель работников
ФГБНУ «Научно – исследовательский
институт комплексных проблем гигиены и
профессиональных заболеваний»

Л. Д. Зубкова
(подпись) (инициалы, фамилия)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно –
исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных
заболеваний»

на 2026 - 2029 годы

г. Новокузнецк, 2026 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Научно – исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний» (далее- НИИ КППЗ), заключенным в соответствии со ст.37 Конституции Российской Федерации, с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице исполняющего обязанности директора НИИ КППЗ Коротенко Ольги Юрьевны.

Работники в лице представителя работников НИИ КППЗ Зубковой Ларисы Дмитриевны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 25-го числа текущего месяца — за первую половину месяца, 10-го числа следующего месяца — за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.3. Заработная плата перечисляется в безналичной форме на банковский счет работника по реквизитам, указанным в его заявлении. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами учреждения.

2.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать в соответствии с действующим законодательством.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.7. Устанавливается повременная система оплаты труда. Должностные оклады работников устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы производить доплаты, конкретный

размер которых определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.10. Система материального поощрения (премирования) работников учреждения по результатам труда устанавливается в соответствии с Приложениями № 1 и № 2 к настоящему Коллективному договору.

2.1.11. Работникам учреждения в связи с юбилейными датами может выплачиваться единовременная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности или за счет экономии фонда оплаты труда, при наличии финансовой возможности учреждения.

2.1.12. В связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) работнику учреждения на основании его письменного заявления и подтверждающих документов предоставляется материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности или за счет экономии фонда оплаты труда, при наличии финансовой возможности учреждения.

2.1.13. Работодатель вправе устанавливать доплату работникам учреждения за непрерывный стаж работы в учреждении, в соответствии с нормативными правовыми актами вышестоящих органов управления и локальными нормативными актами учреждения (Приложение №5).

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае модернизации или замены физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться работодателем в связи с изменением организационных или технологических условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за два месяца до их введения в действие.

2.2.3. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

2.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, устанавливаемые законодательством Российской Федерации, а также локальными нормативными актами учреждения.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку на территории Российской Федерации или за пределы территории Российской Федерации работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, а также выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 — 177 ТК РФ).

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан сообщить об этом в органы службы занятости населения в электронной форме посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» 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 его проведения.

3.2. Работодатель обязуется с учетом мнения представителя работников (избранного общим собранием) разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, либо при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется категориям сотрудников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать одновременного увольнения двух работников, состоящих в близком родстве или браке (супруги, родители, дети).

3.5. С целью использования внутренних резервов учреждения для сохранения рабочих мест работодатель, с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (Приложение №3).

4.1.1 Работникам учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами работодателя устанавливаются: сокращенная продолжительность рабочего времени, работа на условиях неполного рабочего времени (в том числе для совместителей), сменный режим работы, а также ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем закреплен в приложении к Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3а).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.2. На дистанционных работников распространяется общий режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка для определенной категории работников.

4.2. На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, работодатель может вводить разделение рабочего дня на части.

4.3. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением случаев предусмотренных законодательством. Конкретное время начала, окончания и порядок предоставления перерыва для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (Приложение №3).

4.4. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Порядок, очередность и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (Приложение №3) и утверждаемым ежегодно графиком отпусков.

4.7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

Научным работникам учреждения, имеющим ученую степень, устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 (при условии занятия ими штатных должностей, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) в перерасчете на календарные дни:

- докторам наук – 56 календарных дней (48 рабочих дней);
- кандидатам наук – 42 календарных дня (36 рабочих дней).

4.7.2 Наряду с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Дополнительный отпуск за вредные и (или) опасные условия труда:

В соответствии с ч.1,2 ст.117 ТК РФ, работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Для работников рентгенологического отделения отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск для работников здравоохранения:

В целях повышения социальной защищенности и с учетом специфики труда работников здравоохранения учреждения на основании части 2 статьи 116 ТК РФ, работодатель устанавливает для медицинских и фармацевтических работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный коллективным договором продолжительностью 7 календарных дней. Оплата указанного дополнительного отпуска

осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

Дополнительный отпуск работникам- инвалидам:

В целях повышения социальной защищенности инвалидов, на основании части 2 статьи 116 ТК РФ, работодатель устанавливает для работников - инвалидов ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, предусмотренный коллективным договором. Оплата указанного дополнительного отпуска осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

Работникам, которым локальными нормативными актами установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, по их основному месту работы предоставляется дополнительный отпуск для подготовки к защите диссертации продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 N 409 "Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук".

4.8 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за две недели до его начала.

4.8.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях предусмотренных ст.124 ТК РФ.

4.8.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8.3 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.8.4. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8.5. В соответствии со ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации:

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.9. 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.

4.9.1 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Раздел 5. Порядок взаимодействия и обмена документами с дистанционными работниками

5.1. Взаимодействие между Работодателем и дистанционными работниками, а также ознакомление работников с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями и иными информационными сообщениями осуществляется путем обмена электронными образами (сканированными или фотографическими копиями) документов с сохранением их читаемости.

5.2. Направление Работником заявлений (в том числе о предоставлении отпуска, о переносе отпуска, об изменении персональных данных и др.) допускается в форме обмена скан-копиями документов, подписанных Работником собственноручно, через корпоративную электронную почту. Стороны признают за такими документами юридическую силу.

5.3. В соответствии со статьей 312.3 ТК РФ, заключение трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о полной материальной ответственности, ученических договоров, а также внесение в них изменений или их расторжение путем обмена скан-копиями не допускается. Указанные документы оформляются Сторонами либо на бумажном носителе (путем обмена оригиналами по почте/курьером), либо в форме электронных документов с использованием усиленной квалифицированной (для Работодателя) и усиленной квалифицированной или усиленной неквалифицированной (для Работника) электронных подписей.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, а также о результатах специальной оценки условий труда (СОУТ) в организации.

6.1.2. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте и проверок знания требований охраны труда для всех поступающих на работу лиц.

6.1.3. Осуществлять систематический контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, совмещающим работу с получением образования, устанавливать льготы, гарантии и индивидуальные режимы труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.6 Проводить специальную оценку условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

- соблюдать требования по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования в соответствии с законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе:

организовывать и проводить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатель при наличии технической возможности организует временную стоянку на территории учреждения для личного автотранспорта штатных Работников. Допуск и нахождение автотранспорта на территории осуществляются с обязательным соблюдением требований антитеррористической защищенности и установленного в учреждении пропускного режима, а время его нахождения должно соответствовать графику работы (смене) конкретного работника.

Работодатель не несет ответственности за сохранность личного автотранспорта работников и находящегося в нем имущества во время его нахождения на территории учреждения. Данная ответственность в полном объеме возлагается на собственников (владельцев) транспортных средств.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников

организации.

8.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под роспись до подписания трудового договора.

8.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.8. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации. Продление действия Договора оформляется дополнительным соглашением сторон, которое является его неотъемлемой частью.