

Содержание	Стр.
Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации	4
Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости	8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 5. Охрана труда	12
Раздел 6. Социальные права и гарантии	20
Раздел 7. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации	23
Раздел 8. Заключительные положения	25

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – 10-ФЗ), Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации от 10 июня 2021 года (далее – Межотраслевое соглашение) и другими законодательными и локальными нормативными документами и является правовым актом, регламентирующим трудовые и социально-экономические отношения в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Иркутского института химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук (далее – ИрИХ СО РАН).

1.2. Сторонами договора являются:

- Работодатель, в лице директора ИрИХ СО РАН (далее – Работодатель).
- Работники ИрИХ СО РАН (далее – работники), в лице председателя профсоюза работников ИрИХ СО РАН (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Института, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем и другим вопросам, определенных сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ИрИХ СО РАН.

Работодатель признает Профсоюз представителем Работников, имеющим право от имени Трудового коллектива вести коллективные переговоры, подписывать Коллективный договор, а так же вносить изменения и дополнения в него, осуществлять контроль за его выполнением.

1.5. Стороны исходят из того, что все разделы Коллективного договора регулируются внутренними локальными нормативными актами ИрИХ СО РАН, в которых изложены нормы трудового права, утвержденные Работодателем с согласованием и учетом мнения Профсоюза согласно статьям 8 и 372 ТК РФ.

1.6. Работодатель обеспечивает свободный доступ работников к Коллективному договору, внутренним локальным нормативным актам. С этой целью Коллективный договор, внутренние локальные нормативные акты размещаются на сайте ИрИХ СО РАН.

Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. 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 с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 ТК).

2.1.2. Оплату труда работников ИрИХ СО РАН осуществлять в соответствии с ТК РФ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором и локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников ИрИХ СО РАН», утвержденным Приказом № 30 от 28.05.2021 г.

2.1.3. Выплату заработной платы производить в денежной форме (в рублях), не реже двух раз в месяц: 9 (девятого) и 24 (двадцать четвертого) числа каждого месяца, в кассе учреждения, либо по заявлению работника путем перечисления на его лицевой счет в банке, с учетом требований

Федерального закона от 27 июня 2011 года N 161-ФЗ "О национальной платежной системе". Выплату заработной платы за декабрь месяц производить до 31 декабря текущего года.

2.1.4. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке.

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

2.2. В области гарантий и компенсаций стороны договорились:

2.2.1. Возмещать работнику расходы при направлении в служебную командировку в следующих размерах:

при направлении в командировку на территории Российской Федерации:

– за счет средств федерального бюджета (субсидия на выполнения государственного задания, целевая субсидия) - расходы возмещать в соответствии с нормами, установленными Постановлением Правительства РФ №729 от 02.10.2002 г.:

а) расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходы на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями), в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого

фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса только на рейсах российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования работника и (или) обратно;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;
– за счет средств от приносящей доход деятельности расходы возмещать в следующем размере:

а) расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение), в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами; при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходы на выплату суточных, в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, в соответствии с нормами, установленными Постановлением Правительства РФ №729 от 02.10.2002 г.

При направлении в командировку на территории иностранных государств расходы возмещать в соответствии с нормами, установленными Постановлением Правительства РФ №812 от 26.12.2005 г. и приказом Минфина РФ №64н от 02.08.2004 г.

2.2.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, за счет средств учреждения.

2.2.3. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.2.4. Предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, по их заявлению для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, помимо случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере:

– для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, – от 110 до 200 процентов среднего месячного заработка;

– для лиц, проработавших в организации свыше 5 лет, но менее 10 лет,

– от 50 до 100 процентов среднего месячного заработка.

Выплаты производить за счет всех имеющихся источников финансирования.

2.2.6 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

2.2.7. Совместно совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения и обеспечение занятости регулируются в соответствии с ТК РФ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, локальным нормативным актом «Правила внутреннего трудового распорядка ИрИХ СО РАН», утвержденным приказом № 256/к от 16.12.2022 г.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.2. Замещение должностей научных и педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, предъявляемым к должности, осуществляются по результатам конкурса, на основании локальных нормативных актов «Положения о составе и регламенте работы

Конкурсной комиссии и порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников в ИрИХ СО РАН», утвержденного приказом от 19.12.2022 г. № 257/к. и «Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ИрИХ СО РАН», утвержденного приказом от 19.12.2022 г. № 257/к.

3.3. Проведение аттестации работников регулируются в соответствии со статьей 81 ТК РФ, на основании локального нормативного акта «Положение о порядке проведения аттестации научных работников, занимающих должности научных работников ИрИХ СО РАН», утвержденного приказом от 19.12.2022 года № 258/к. и «Квалификационных характеристик должностей научных работников ИрИХ СО РАН», утвержденных приказом от 19.12.2022 года № 258/к. В состав аттестационной комиссии включаются представители Профсоюза.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, при сокращении численности или штата работников организации.

3.5. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, предоставляется работающим инвалидам; лицам предпенсионного возраста;

3.6. При сокращении численности или штата работодатель обязуется:

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;
- не допускать увольнения:
- двух работников из одной семьи одновременно;
- вышедшим на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения

им возраста 1,5 (3-х) лет в течение двух лет после отпуска;

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель, с учетом производственных условий и возможностей и по согласованию с Профсоюзом:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае 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.

3.8. Работодатель обязуется освобождать работников от работы для прохождения диспансеризация (добровольного медицинского осмотра), направленного на выявление хронических неинфекционных заболеваний, а также риска их развития (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (в том числе досрочно) в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации

на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в ИрИХ СО РАН регламентируется в соответствии с ТК РФ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, локальным нормативным актом «Правила внутреннего трудового распорядка ИрИХ СО РАН», утвержденным приказом № 256/к от 16.12.2022 г., графиками сменности, графиками отпусков.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных статьей 92 ТК РФ сокращенное рабочее время (по желанию работника) применяется, для:

- работников, имеющих детей в возрасте до 15 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность;
- сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста.

4.4. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, работник имеет право по его письменному заявлению на беспрепятственное получение краткосрочного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в рабочих днях, в связи:

- | | |
|---|---------|
| – со свадьбой самого работника | 5 дней; |
| – со свадьбой детей работника | 5 дней; |
| – с рождением ребенка | 5 дней; |
| – со смертью родственников и близких | 5 дней; |
| – с переездом на новое место жительства | 3 дня; |
| – для проводов детей в армию | 2 дня; |
| – для ликвидации аварии в доме | 2 дня; |

- отцам в период пребывания жены в родильном доме 5 дней;
- в связи с усыновлением ребенка 5 дней;
- родителям первоклассников 10 дней;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы 5 дней;
- с уходом за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения и по согласованию с руководителем структурного подразделения;

4.5. Стороны договорились о возможности установления работникам гибкого рабочего времени (гибкого графика). При этом начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется соглашением сторон с учетом технологического регламента производства работ и требований охраны труда. Гибкий рабочий график может быть установлен, как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, как на определенный срок, так и без указания срока (бессрочно).

4.6. Особенности труда дистанционным работникам регулируются в соответствии с Положением «Правила внутреннего трудового распорядка ИрИХ СО РАН», утвержденным приказом № 256/к от 16.12.2022 г

4.7. Стороны пришли к соглашению, что в целях рационального использования рабочего времени в период летних месяцев, основываясь на положениях режима гибкого рабочего времени и согласно ст. 91, 102, 108 ТК РФ Работодатель, с учетом мнения Профсоюза, устанавливает укороченный рабочий день в пятницу, при сохранении 40-часовой рабочей недели. Контроль и ответственность за учет времени, фактически отработанного каждым работником, возлагается на руководителей структурных подразделений.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. С целью обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в ИрИХ СО РАН создана и

функционирует система управления охраной труда (Положение о системе управления охраной труда в ИрИХ СО РАН, утв. Приказом от 01.03.2022 г. № 29), включающая комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда, а также процедуры по достижению этих целей.

5.2. Основными направлениями политики в области охраны труда в ИрИХ СО РАН являются (Приказ № 30 от 01.03.2022 г.) :

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда, а также непрерывное ее совершенствование и повышение эффективности;
- соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;
- оценка и снижение уровней профессиональных рисков;
- предупреждение возникновения происшествий (несчастных случаев, аварийных ситуаций, инцидентов и т.п.);
- предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечение социального партнерства при решении вопросов улучшения условий и охраны труда;
- ответственность каждого сотрудника за функционирование СУОТ.

5.3. Для достижения целей, определенных политикой ИрИХ СО РАН в области охраны труда, работодатель обязуется:

5.3.1. обеспечить функционирование системы управления охраной труда, а также ее совершенствование и повышение эффективности;

5.3.2. обеспечить соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;

5.3.3. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с ТК РФ, ежегодным планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в ИрИХ СО РАН. При этом размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий, не может быть меньше, чем

предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами г. Иркутска и Иркутской области;

5.3.4. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством. По результатам специальной оценки условий труда обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательными и иными нормативными актами;

5.3.5. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о датах и времени проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья, о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

5.3.6. своевременно обеспечивать приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.3.7. устанавливать, с учетом своего финансово-экономического положения и мнения Профсоюза, дополнительные нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и

(или) опасных факторов, особых температурных условий или загрязнений, а также заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами на другой аналогичный, обеспечивающий равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов;

5.3.8. обеспечить за свой счет проведение мероприятий по уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренных правилами;

5.3.9. обеспечить за свой счет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; обучение уполномоченных и ответственных по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

5.3.11. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.12. организовать за свой счет проведение 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;

5.3.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, при наличии

медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5.3.14. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.3.15. в соответствии с требованиями ст. 22, 212, 126.3 ТК РФ, с учетом своего финансово-экономического положения и Соглашения с Профсоюзом на текущий год обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников ИрИХ СО РАН, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости им неотложной медицинской помощи;

5.3.16. обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством.

5.3.17. включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний представителя Профсоюза;

5.3.18. рассматривать результаты расследования каждого несчастного случая с участием представителя Профсоюза для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение несчастных случаев на производстве.

5.3.19. обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.20. незамедлительно направлять информацию в Профсоюз о каждом несчастном случае на производстве, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

5.3.21. выплачивать единовременную денежную компенсацию (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве.

5.3.22. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда повышенную оплату труда в размере 4 % тарифной ставки (оклада), не зависимо от степени вредных условий труда и времени фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

5.3.23. предоставлять работникам, чьи условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, при этом, в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать фактически отработанное, в соответствующих условиях труда, время. Время, занятое работником на работах с вредными условиями труда отображается в таблице учета времени отработанного во вредных условиях труда.

5.3.24. предоставлять бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и работникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлена бесплатная выдача молока (выдача молока производится из расчета 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены). Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается. Время, занятое работником на работах с вредными условиями труда отображается в таблице учета времени отработанного во вредных условиях труда. Выдача работникам по установленным нормам молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, по письменному заявлению работника.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными правовыми актами;

5.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию; следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.4.3 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.4. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

5.4.5. незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.4.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности ИрИХ СО РАН, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.4.7. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Профсоюз обязуется:

5.5.1. оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

5.5.2. обеспечивать участие уполномоченных Профсоюзом лиц в проведении совместного с работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях;

5.5.3 принимать участие в работе комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке уровней профессиональных рисков, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний, требований охраны труда работников;

5.5.4. принимать участие в подготовке локальных документов в области охраны труда и согласовывать их в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.5.5. способствовать соблюдению прав работников на безопасные условия труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах

государственной власти, в суде.

5.6. Стороны совместно:

- подготавливают и заключают ежегодное «Соглашение по охране труда», предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда;
- разрабатывают мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков, либо недопущение повышения их уровней, снижение травматизма и заболеваемости;
- организуют участие работников в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучшее структурное подразделение по охране труда» и др.;
- устанавливают порядок, при котором к работникам, победившим в смотре-конкурсе, а также, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

5.7. В учреждении действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя, работников и выборного профсоюзного органа.

Раздел 6. Социальные права и гарантии

6.1. Работодатель обязуется осуществлять социальную поддержку работников учреждения и оказывать единовременную материальную помощь в размере и порядке, установленном в «Положении об оплате труда работников ИрИХ СО РАН», утвержденным Приказом № 30 от 28.05.2021 г, при наступлении следующих событий:

- единовременная материальная помощь семье работника в связи со

смертью работника;

– единовременная материальная помощь семье бывшего работника в связи с его смертью при условии, что бывший работник проработал в учреждении непрерывно более 10 лет и был уволен из учреждения, в связи с выходом на пенсию не ранее чем за 5 лет до даты смерти;

– единовременная материальная помощь работнику в связи со смертью близких родственников (родители, братья, сестры, дети, супруги, а также другие родственники, находящиеся на иждивении работника);

– единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком;

– единовременная материальная помощь работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;

– единовременная материальная помощь в связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 60, 70, 80, 90 лет);

6.2. При расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель обязуется выплачивать работнику денежную компенсацию (выходное пособие) в размере не менее среднемесячного заработка, но не более трехкратного среднего месячного заработка.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ИрИХ СО РАН, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в соответствии с Жилищным кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ № 42 от 26.01.2006 «Об утверждении Правил отнесения жилого помещения к специализированному жилищному фонду и типовых договоров найма специализированных жилых помещений» и другими нормативными документами, жилую площадь, поступающую в распоряжение ИрИХ СО РАН.

При этом распределение жилья, поступающего в распоряжение ИрИХ СО РАН, осуществляется на основании решения жилищной комиссии ИрИХ СО РАН, сформированной из представителей работодателя, Профсоюза и совета молодых ученых.

6.4. При необходимости, распределение денежных средств и/или жилищных сертификатов, полученных в рамках мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых на 2018 - 2025 годы по государственной программе Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации" среди участников данной программы, осуществляется на основании решения жилищной комиссии ИрИХ СО РАН.

6.5. Распределение мест в общежитиях ИНЦ СО РАН среди нуждающихся работников и аспирантов, согласно «Положению об общежитиях ИНЦ СО РАН», производится на основании решения жилищной комиссии ИрИХ СО РАН.

6.6. Работодатель обязуется производить перечисление денежных средств на счет Профсоюза на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в соответствии с Соглашением между Работодателем и Профсоюзом, принятым на текущий год.

6.7. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать систему мер по социальной поддержке работников ИрИХ СО РАН членов профсоюза согласно «Положению о порядке распределения и расходования профсоюзных взносов работников ИрИХ СО РАН» на текущий год.
- организовывать выезд детей работников ИрИХ СО РАН в летние оздоровительные лагеря, с частичной компенсацией стоимости путевки из средств профсоюза – для родителей – членов профсоюза;
- организовывать культурно-массовые и спортивные мероприятия для всех работников ИрИХ СО РАН, согласно Соглашению между Работодателем и Профсоюзом, принятым на текущий год;
- организовывать поздравление неработающих пенсионеров;
- принимать и направлять заявки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортные организации Министерства науки и высшего образования РФ.

Раздел 7. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

- считать Профсоюз представителем всех работников ИрИХ СО РАН при обсуждении вопросов, регулируемых коллективным договором, независимо от их членства в профсоюзе на период действия данного Коллективного договора.
- согласно ст. 53, 53.1 ТК РФ информировать Профсоюз о приказах, распоряжениях и других документах (как локальных, так и вышестоящих организаций) обо всех важных структурных, организационных и технологических изменениях по другим важным вопросам деятельности, которые могут повлиять на условия труда работников;
- согласно ст. 27 ТК РФ проводить встречи, консультации с Профсоюзом для достижения согласия при изменении своей социально-трудовой политики, если она затрагивает интересы работников;
- согласно ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;
 - предоставлять Профсоюзу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществлении контроля за соблюдением Коллективного договора.
- предоставлять время выборным представителям Профсоюза для выполнения своих профсоюзных обязанностей, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов и т. п.), краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя;

- признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий;
- председателю Профсоюза, не освобожденного от основной работы, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 3 дня;
- предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в порядке и сроки согласованные заранее.

7.2. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза принимаются локальные нормативные акты учреждения по следующим вопросам:

- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- порядка и условий назначения выплат стимулирующего характера;
- гарантий и компенсаций;
- трудового распорядка и дисциплины труда;
- охраны труда
- порядка проведения аттестации
- принятия мер при угрозе массовых увольнений работников
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

7.3. Профсоюз имеет право:

- запрашивать у работодателя информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществлении контроля за соблюдением Коллективного договора;

- представлять работников в различных комиссиях по вопросам, регулируемым Коллективным договором;
- информировать через средства информации (селектор, электронная почта, доска объявлений, сайт учреждения) работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать работников о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в соответствии с ТК РФ.

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

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств в ИрИХ СО РАН на период действия Коллективного договора на 2022 – 2025 гг создана «Комиссия по регулированию социально трудовых отношений, разработке проекта Коллективного договора, заключению и контролю за его выполнением» (далее Комиссия), утвержденная приказом №80 от 30.09.2022 г.

8.4. Для вступления в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора Профсоюз ИрИХ СО РАН должен объединять более половины работников ИрИХ СО РАН или должен быть наделен полномочиями представлять всех работников ИрИХ СО РАН на общем собрании (конференции) всех работников ИрИХ СО РАН;

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении

обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также изменениями формы трудовых договоров работников с работодателем.

8.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок до трех лет, в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.8. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От Работников

Председатель профсоюза работников
ИрИХ СО РАН
к.х.н. Грабельных Валентина
Александровна
Тел. (3952)429711

В.А. Грабельных

« 26 » декабря 2022 г.



От Работодателя

Директор ИрИХ СО РАН
д.х.н. Иванов Андрей Викторович
Тел. (3952)424411

А.В. Иванов

« 26 » декабря 2022 г.

