

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ХИМИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 17 апреля 2019 г. по 17 апреля 2022 г.

Одобен на конференции Работников
Института проблем химической физики РАН
17 апреля 2019 г.

От Работодателя

ВРИО директора ИПХФ РАН
профессор, д.ф.-м.н.

 И.В. Ломоносов

М.П.



От Работников

Председатель Профкома ИПХФ РАН
кандидат химических наук

 М.П. Березин

М.П.



Зарегистрирован Администрацией
Муниципального образования
«Городской округ Черноголовка»
«27» апреля 2019 г.





Черноголовка
2019

Оглавление

1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	4
3	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
4	Рабочее время и время отдыха	6
5	Оплата труда	8
6	Охрана труда	9
7	Социальная сфера, социальные гарантии и льготы	11
8	Гарантии деятельности профсоюзной организации	13
9	Заключительные положения	14

Приложения

1. Устав ППО ИПХФ РАН
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Положением об оплате труда работников Института
4. Положение об условиях применения стимулирующих надбавок
5. Положение о премиальном фонде рабочих
6. Положение о служебных командировках
7. Соглашение по охране труда
8. Перечень средств индивидуальной защиты
9. Положение о комиссии по социальным вопросам ИПХФ РАН
10. Положение об организационно-технических расходах
11. Положение о защите персональных данных работников ИПХФ РАН
12. Положение о материальной помощи Профкома ИПХФ РАН
13. Антикоррупционная политика ИПХФ РАН
14. Кодекс этики и служебного поведения,
15. Положение о конфликте интересов ИПХФ РАН.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - **Договор**) является правовым актом, регулирующим социальные, трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в **Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте проблем химической физики** Российской академии наук (далее **ИПХФ РАН** или **Институт**) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом (далее ФЗ) РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим Межотраслевым соглашением, Уставом ИПХФ РАН.

1.3. Сторонами Договора являются ИПХФ РАН в лице ВРИО директора профессора Ломоносова Игоря Владимировича, действующего на основании Устава ИПХФ РАН и приказа Минобрнауки России № 20-3/100п-о от 28.02.2019 г., именуемый далее **Работодатель** и сотрудники Института, именуемые далее **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ИПХФ РАН (далее **Профком**) в лице председателя профсоюзного комитета работников Института.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в коллективе Института, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту престижа и деловой репутации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимное уважение в отношениях друг к другу. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия коллективного договора, если ни одна из сторон не настаивает на его пересмотре, действие его считается продленным на срок три года.

1.6. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются дополнительные гарантии и льготы Работникам, то применяются нормы, предусмотренные законодательством.

1.7. В течение срока действия Договора отдельные пункты его могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших Договор. Изменения и дополнения к Договору не могут приводить к снижению уровня социально-экономической защиты Работников.

Изменения и дополнения к Договору рассматриваются и принимаются назначаемой Институтом и Профкомом двусторонней комиссией.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации Института, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых прав и гарантий Работников, повышения уровня жизни работников, введения

дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде.

1.10. Один оригинальный экземпляр Коллективного договора хранится в Профкоме Института, другой в юридическом отделе Института. Полный текст Коллективного договора размещается на сайте ИПХФ РАН (страница Профкома).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Межотраслевым соглашением, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, должностной инструкцией и трудовым договором Работника.

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об испытательном сроке; о материальной ответственности; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; а также другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу за исключением следующих случаев: при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года и при замещении временно отсутствующего работника до выхода этого работника на работу.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.5. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация. Аттестация проводится не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового Кодекса РФ.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией и должностной инструкцией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри Института с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, или устранения их последствий;
- для предотвращения простоя;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации для нужд Института.

2.9. Трудовой договор с Работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с условиями труда на рабочем месте, Положениями об оплате труда, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника.

2.11. Работодатель обязуется представлять для согласования в Профсоюзный комитет проекты приказов по ИПХФ РАН, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы трудового коллектива.

2.12. Возникающие разногласия между работником и работодателем при заключении, изменении и прекращении трудового договора разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. Работодатель в соответствии с особенностями условий труда вправе заключать с работником трудовой договор о дистанционной работе (Глава 49.1 ТК РФ).

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на закрепление по месту работы, при сокращении численности или штата, также имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста), проработавшие в Институте свыше десяти лет;
- лица, проработавшие в Институте более 10 лет и не достигшие пенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3.3. При сокращении численности или штата высвобождаемым Работникам Института предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.4. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право устройства на работу в Институте в случае появления новых вакантных мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что режим рабочего времени и времени отдыха Работников ИПХФ РАН определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочей недели для Работников Института составляет 40 часов.

Для работников Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (класс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности (класс 3.3);

не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности (класс 3.4);

не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным (класс 4).

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Накануне праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех категорий Работников.

4.6. По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем в обязательном порядке по просьбе следующих Работников:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

4.8. Для отдельных категорий Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем определяется локальными нормативными актами Института.

4.9. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для следующих категорий Работников:

- работников в возрасте до 18 лет,
- инвалидов,
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.10. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Перенесение отпуска допускается только с согласия Работника и в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового Кодекса РФ.

4.13. Отзыв Работника из отпуска осуществляется приказом Директора ИПХФ РАН и только с согласия Работника.

4.14. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам – 30 календарных дней.

4.15. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.16. Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трех до четырнадцати календарных дней по представлению руководителя подразделения в соответствии с перечнем должностей, имеющих право на дополнительный отпуск, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляются

- работникам Института, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным степеням (класс 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4) условиям труда.

4.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте, если иное не установлено законом или соглашением между Работником и Работодателем.

4.19. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время имеют родители несовершеннолетних детей.

4.20. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.21. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение оплачиваемого отпуска (в счёт очередного

ежегодного отпуска) или отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- регистрация брака – на срок до трёх дней;
- свадьба детей – на срок до трёх дней;
- уход за больным членом семьи по медицинским показаниям;
- смерть близких родственников – на срок до трёх дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – на срок до двух дней;
- для проводов сына или внука в армию – на срок до двух дней;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей) на срок до двух дней.
- Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-11 класс) по личному заявлению предоставляется один выходной день - первый день начала учебного года.

4.22. Отказ Работника от ежегодного оплачиваемого отпуска не допускается. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, Постановлением Правительства РФ № 583 от 05.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда...», Межотраслевым соглашением, локальными нормативными актами ИПХФ РАН.

5.2. Заработная плата Работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными правовыми актами, в соответствии с квалификацией Работников, обеспечивается субсидиями на основании Федерального закона «О федеральном бюджете», а также, при наличии возможности, иными финансовыми источниками Работодателя.

Работодатель, в пределах выделенных субсидий и дополнительных источников финансирования, самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера, в соответствии с локальными нормативными актами Института.

5.3. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц (не позднее 5 и 20 числа каждого месяца) перечислением на лицевой счет Работника в банке, если соглашением между Работником и Работодателем не предусмотрен иной способ выплаты заработной платы.

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

5.6. Фонд оплаты труда Работников используется только по целевому назначению. Не допускается использование средств указанного фонда для других целей.

5.7. Стороны договорились, что размер выплат Работнику в подразделении Института из средств проекта (внебюджетные средства) устанавливается руководителем данного проекта с учетом фактического участия Работника в выполнении работ по проекту.

5.8. Стороны договорились, что средства, поступающие из внебюджетных источников (договора, проекты и программы РАН и Отделений РАН, гранты Министерства науки и высшего образования РФ, РНФ, РФФИ и др.) расходуются на заработную плату полностью

согласно смете расходов, не создавая резерва для начисления отпускных. Выплаты надбавок и доплат по вышеуказанным источникам не включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков.

5.9. Оплата очередного оплачиваемого отпуска, в случае своевременной подачи Работником заявления на отпуск, производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10. Отношения Работодателя и Работников по вопросам, связанным с осуществлением работниками служебных разъездов/командировок, включая вопросы оплаты командировок и предоставления соответствующих гарантий работникам, регулируются «Положением о служебных командировках в ИПХФ РАН».

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников как главное направление в области охраны труда и обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда путем согласованных действий.

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет Института ежегодно заключают Соглашение по охране труда, которое с момента его подписания становится неотъемлемой частью настоящего коллективного договора с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

6.2. Работодатель информирует Работников об условиях и охране труда, возможных профессиональных рисках на каждом рабочем месте, как при поступлении на работу, так и в процессе трудовой деятельности, а также после проведения специальной оценки условий труда (в течение 30 рабочих дней).

6.3. Служба охраны труда в соответствии с Приказом Работодателя обеспечивает проведение вводного инструктажа по охране труда Работникам при приеме на работу. Руководители подразделений обеспечивают Работникам первичный, повторный и другие инструктажи по разработанным программам, обучение безопасным методам труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (в течение первого месяца после трудоустройства, а далее ежегодно).

6.4. Работодатель обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте (освещенность, микроклимат, воздушная среда, рабочей площади и т.д.)

6.5. Работодатель обеспечивает проведение обучения, проверки знаний требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности руководителей, специалистов; работников подразделений, внештатных уполномоченных по охране труда в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством, если условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда являются вредными и (или) опасными.

Работодатель обязуется в случае установления по результатам специальной оценки условий труда право работника на работах с вредными условиями труда на бесплатную выдачу молока:

- производить по письменному заявлению Работника замену выдачи молока денежной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (0,5 л) пастеризованного цельного питьевого жирностью 2,5-3,2 % в розничной торговле г. Ногинска в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики

- производить выплату денежной компенсации по окончании календарного месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы за вторую половину месяца;
- два раза в год производить индексацию размера денежной компенсации пропорционально росту цен на молоко пастеризованное цельное питьевое жирностью 2,5-3,2 % в розничной торговле г. Ногинска в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики

6.7. Работодатель организует обучение и тренировки Работников по способам защиты и действиям в чрезвычайных ситуациях (пожар, взрыв, авария, террористический акт), согласно утвержденным планам.

6.8. Работодатель за свой счет обеспечивает Работникам проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.9. Работодатель вправе не допускать к исполнению своих трудовых обязанностей лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.10. Работникам, у которых в ходе профилактического осмотра выявлены заболевания, связанные с последствием вредных и опасных условий труда на рабочем месте в Институте, оплачивается дальнейшая диагностика и лечение.

6.11. Работодатель организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ №169н от 05.03.2011 года.

6.12. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с законодательством Российской Федерации и установленными нормами, а также средствами индивидуальной защиты независимо от результатов специальной оценки условий труда.

6.13. Работодатель обеспечивает некоторым категориям Работников (водители, станочники, мастер леса, сотрудники вивария, сотрудники лабораторий отдела КХиБП, работающие с противоопухолевыми препаратами) выдачу сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ согласно Перечню. Вид работы, требующий необходимости в выдаче СИЗ сверх установленной нормы, должен быть включен в должностную инструкцию.

6.14. Профсоюзный комитет Института обязуется через уполномоченных по охране труда в подразделениях Института осуществлять контроль за соблюдением предоставления льгот за работу во вредных условиях труда; своевременностью и правильностью выдачи спецодежды, а также за стиркой спецодежды в соответствии с графиком.

6.15. Работодатель выполняет работы по ремонту корпусов Института, благоустройству и озеленению территории Института (наружное освещение, тротуары, дороги и др.) в пределах имеющихся средств и за счет всех возможных источников финансирования.

Работодатель обязуется ежегодно к 1 октября завершать подготовку зданий, сооружений и помещений института к работе в зимних условиях.

6.16. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с установленными нормативными правовыми актами.

6.17. Работодатель в случае гибели Работника на производстве возмещает расходы на погребение и выплачивает членам семьи погибшего, предусмотренные законом компенсации, а также единовременную выплату в размере не менее 3 МРОТ.

6.18. В целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и /или опасных производственных факторов Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.19. Работодатель обеспечивает подразделения ИПХФ РАН комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой работы подразделений, оргтехникой для проведения вводных инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, проведения обучения, сдачи экзаменов.

Работодатель приобретает приборы и оборудование для проведения производственного контроля и обеспечивает их поверку, организует кабинет охраны труда, оснатив его оргтехникой для проведения инструктажей, занятий, сдачи экзаменов.

6.20. Стороны содействуют созданию необходимых условий для оказания медицинской помощи работникам, обучающимся в Институте и прикомандированным лицам квалифицированным персоналом Больницы НЦЧ РАН на территории Института.

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

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.22. В Институте создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве пяти человек.

7. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Обязательное медицинское страхование работников производится за счет Работодателя согласно действующему законодательству.

7.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников своевременное оформление пенсий.

7.3. Профком ежегодно составляет смету расходов профсоюзного бюджета и утверждает ее на профсоюзной конференции. Между конференциями смета уточняется или изменяется решением Профкома. Исходя из финансовых возможностей, Профком определяет размер материальной помощи.

7.4. Работодатель и Профком оказывают помощь в организации детского отдыха и осуществляют приобретение путевок детям сотрудников Института для санаторно-курортного лечения и отдыха в оздоровительных лагерях.

7.5. В соответствии с действующим Межотраслевым соглашением Стороны пришли к соглашению в вопросах предоставления льгот и компенсаций работникам Института за счет Профкома и Института при наличии средств:

7.5.1. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза:

- при длительном лечении или лечении в стационаре по предъявлению листка нетрудоспособности;
- хроническим больным на приобретение дорогостоящих медикаментов (более 300 руб. за один препарат) один раз в год по предъявлению документов на приобретение медикаментов;

- оплату дорогостоящего лечения детей сотрудников Института;
- на зубопротезирование по предъявлению документов;
- одиноким матерям;
- при рождении ребенка;
- на ритуальные услуги (родители, супруги, дети, а также родные братья и сестры, если они находятся на иждивении);
- в исключительных случаях неработающим пенсионерам, являющимися бывшими работниками Института;

7.5.2. Работодатель на основании ежегодной сметы социального развития оказывает материальную помощь

- на приобретение дорогостоящих медикаментов;
- на проведение хирургических операций;
- на ритуальные услуги (в т.ч. предоставление транспорта).

7.5.3. Работодатель и Профком на основании ежегодной сметы социального развития организует летний отдых работников и их детей.

7.6. При выходе Работника на пенсию Стороны Договора обязуются выделять денежные средства для вознаграждения Работников Института за счет фонда развития и за счет фонда профкома, а также в связи с юбилейными датами (50 лет и выше).

7.7. Профком оплачивает 50% стоимости абонементов для занятий в спортивных секциях, бассейне, тренажерном зале.

7.8. Профком оплачивает коллективную подписку на газеты для лабораторий и отделов.

7.9. Профком содействует культурно-массовой работе. Организует поездки в театры, музеи, по памятным и историческим местам.

7.10. Работодатель отчисляет денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере **не менее** 0.15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Институте (проведение спортивных соревнований, частичную оплату плавательного бассейна, экскурсионные поездки, подготовку и проведение самодеятельных концертов).

Выделяет средства на покупку новогодних подарков для детей Работников института.

Указанные средства расходуются согласно Коллективному договору.

7.11. Работодатель в обеспечение прав Работников, проживающих в общежитиях Института:

- выполняет работы по подготовке к зиме общежитий и с учетом мнения советов общежитий организует ремонт комнат, холлов, мебели;
- обеспечивает проживающим в общежитии минимальную по санитарным нормам жилплощадь в комнатах (из расчета не менее 6 м² на человека);
- по мере возможности предоставляет из квоты отделов, по согласованию с руководителями подразделений, одно дополнительное место в общежитии в первую очередь семейным и одиноким научным сотрудникам и аспирантам 3-го и 2-го годов обучения.

7.12. В целях обеспечения питанием Работников ИПХФ РАН, лиц прикомандированных к институту, либо, проходящих обучение в Институте по программам высшего профессионального образования, Работодатель содействует организации в Корпусе общего назначения пункта питания.

7.13. Стороны способствуют организации работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте.

7.14. Стороны совместно с СМУиС содействуют организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых Работников и членов их семей.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Межотраслевым соглашением и Коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация ИПХФ РАН представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением (Уставом) о первичной профсоюзной организации.

8.3. Институт содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Институт предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в пользование комнату № 34 на 2 этаже корпуса 1/1 и обеспечивает за счет Института ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет зал для проведения собраний (конференций) Работников на 300 мест.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляются городские телефоны № 2-11-78, 2-26-45, возможность пользования электронной и факсимильной связью, а также предоставляются транспортные средства для служебных поездок.

8.6. Институт обеспечивает выполнение машинописных, множительных и переплетных работ для нужд профсоюзной организации.

8.7. Институт перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, с учётом положений, предусмотренных Уставом отраслевого профсоюза.

8.8. Для осуществления уставной деятельности Профкома Институт бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.9. Институт своевременно уведомляет Профком о решениях, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Институт обязуется приостанавливать по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Институт обязуется создавать условия для организации и проведения Профкомом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Института.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе по согласованию с Институтом:

– беспрепятственно посещать и осматривать лаборатории, отделы, мастерские, другие места работы в Институте;

– требовать от Института соответствующие документы, сведения и объяснения в части социально-трудовых вопросов, затрагивающих интересы Работников, проверять расчеты по заработной плате;

8.12. Институт вправе проверять целевой характер использования переданного в пользование Профкомом имущества Института.

8.13. Профком вправе вносить Институту предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Институт обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать в его адрес мотивированные ответы.

8.14. Институт обеспечивает доступ с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя на управленческие совещания на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома и Профбюро отделов в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.15. Институт гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения.

8.16. На освобожденных и штатных профсоюзных работников Института распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для Работников настоящим Договором.

8.17. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях Института освобождаются в соответствии с действующим законодательством от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, при условии согласования с Работодателем, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.