

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИОХ РАН

Егоров М.П.

«07» июня 2019 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профкома ИОХ РАН

Заварзин И.В.

«07» июня 2019 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института органической химии им. Н.Д. Зелинского  
Российской академии наук

Принят на общем собрании  
трудового коллектива ФГБУН ИОХ РАН им. Н.Д.Зелинского  
Протокол от «07» июня 2019 года № 1

Москва  
2019 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института органической химии Российской академии наук им. Н.Д. Зелинского (ИОХ РАН) на 2019-2021 годы являются:

-работники Института (далее – Работники) в лице их представителей - председателя комиссии по контролю выполнения Коллективного договора и председателя первичной профсоюзной организации работников Института;

-работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт органической химии РАН им. Н.Д. Зелинского (ИОХ РАН) (далее - Работодатель) в лице его представителя - директора Института

1.3. Коллективный договор разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон №10-ФЗ), Устава Института.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий Работникам Института.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения данного Коллективного договора.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным профсоюзным органом.

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Института дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора создается комиссия, состав которой указан в приложении к Коллективному договору. (Приложение).

1.10. Действие настоящего Коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ и распространяется на всех работников ИОХ РАН независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. В соответствии со статьей 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### 2.1. Права и обязанности Работодателя

2.1.1. Организация финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Уставом ИОХ РАН, Отраслевым соглашением по организациям ФАНО и действующим законодательством является исключительным правом Работодателя.

2.1.2. Работодатель несет ответственность за организацию и результаты приносящей доход деятельности ИОХ РАН, реализацию на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.3. С этой целью Работодатель обязуется постоянно проводить анализ деятельности института для более эффективного его функционирования и увеличения материальной заинтересованности работников.

2.1.4. Работодатель принимает на работу физических лиц, увольняет и переводит их на другую работу в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель обязан разработать и утвердить для каждого работника должностные инструкции, ознакомить его с ними и требовать их выполнения.

2.1.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИОХ РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.7. Работодатель признает Профком единственным и полномочным представителем работников в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, режима рабочего времени, социально-бытовых условий и другим вопросам, которые в соответствии с ТК РФ и другими нормативными документами относятся к компетенции профсоюзной организации или органа, представляющего интересы работников.

2.1.8. Работодатель совместно с Профкомом обязуется подводить итоги научно-хозяйственной деятельности ИОХ РАН с целью обеспечения стабильности работы и выполнения положений настоящего Коллективного договора.

2.1.10. По ходатайству Профкома Работодатель обязан своевременно предоставлять ему информацию, характеризующую деятельность ИОХ РАН, приглашать представителей Профкома для обсуждения перспектив его развития.

2.1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему Коллективному договору, принимаются Работодателем с учетом норм ст.8 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

2.1.12. Работодатель обеспечивает свободный доступ работников к внутренним локальным актам. С этой целью экземпляры внутренних локальных актов хранятся в библиотеке ИОХ РАН.

## 2.2. Права и обязанности работников

2.2.1. Трудовой коллектив (Работники) не имеет права вмешиваться в хозяйственную и иную деятельность Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2.2. Работники ИОХ РАН обязаны выполнять научно-производственные задания и договорные обязательства добросовестно, качественно, в полном объеме и в установленные сроки.

2.2.3. Трудовой договор, заключаемый Работодателем с работниками, не может противоречить ТК РФ и настоящему Коллективному договору.

2.2.4. В случае возникновения такого противоречия соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

2.2.5. Каждый работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу Работодателя и по его требованию незамедлительно представлять отчеты о выполнении должностных обязанностей.

2.2.6. Работники могут быть уволены с предприятия в случае изменений в организации деятельности ИОХ РАН, при сокращении численности и штата. В этих случаях они персонально под роспись (ст.180 ТК РФ) предупреждаются Работодателем о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца. При этом Работодатель предоставляет работнику другую работу. В случае невозможности этого либо отказа работника от нее, последний трудоустраивается самостоятельно.

2.2.7. В соответствии со ст.178 ТК РФ при увольнении в случае сокращения штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

## **III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА.**

3.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь действующим законодательством (гл.58 ТК РФ и др.) и настоящим Коллективным договором.

3.2. Профком – полноправный представитель Работников ИОХ РАН по выполнению условий настоящего Коллективного договора.

3.3. Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивости деятельности ИОХ РАН присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать проведению мероприятий, направленных на активизацию научной и производственной деятельности;
- контролировать исполнение Работодателем Трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов.

3.4. Порядок взаимодействия Профкома и Работодателя по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется действующим законодательством.

3.5. Профсоюзная организация обязуется информировать Работодателя о составе своих руководящих органов в течение 3-х дней с даты их избрания или приема на работу.

3.6. Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы. Проводить анкетирование, собрания и встречи различных групп работников.

3.7. Профком представляет интересы работника при рассмотрении трудовых споров. Работники могут беспрепятственно обращаться для консультаций по возникающим вопросам и защиты своих интересов к представителям Профкома.

3.8. Стороны пришли к согласию, что Работодатель приглашает Председателя Профкома и/или его заместителя на все заседания Дирекции. Работодатель вводит в состав аттестационных и, при необходимости, других комиссий представителей Профкома.

3.9. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социальные, экономические и профессиональные интересы работников ИОХ РАН с предварительным уведомлением Профкома до принятия решений по этим вопросам.

Профком обязуется в течение 7 рабочих дней рассматривать по существу проекты данных решений и давать по ним мотивированные заключения.

3.10. В случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, Профком вносит Работодателю представление о необходимости устранения этих нарушений. Работодатель обязан в 7-ми дневный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ).

3.11. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития ИОХ РАН, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок

рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых Профкомом, и сообщать мотивированные ответы Профкому.

3.12. Работодатель и Профком предоставляют друг другу всю информацию по трудовым, социальным и экономическим вопросам, находящуюся в их компетенции. Вопросы, касающиеся использования работников, производственных ресурсов и площадей ИОХ РАН, решаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.13. Работодатель предоставляет для ознакомления в Профком поступающие в ИОХ РАН распоряжения Минобрнауки России и приказы Работодателя, касающиеся трудовых, социальных и экономических вопросов.

3.14. Работодатель в соответствии со ст.377 ТК РФ предоставляет Профкому в безвозмездное пользование комнату № 352, оснащенную телефонной связью, интернетом, а также отоплением, освещением и обеспечением уборки.

Для проведения профсоюзных собраний, культурно-массовых мероприятий предоставляется конференц-зал.

3.15. Проведение профсоюзных собраний, конференций и митингов работников ИОХ РАН в рабочее время допускается только по согласованию Профкома с Работодателем при условии сохранения нормальной деятельности ИОХ РАН. Количество и время таких мероприятий определяется Профкомом.

3.16. В случае необходимости Профком вправе запросить у Работодателя объяснение причин принятия того или иного решения, если оно относится к сфере действия настоящего Коллективного договора.

Для осуществления профсоюзной работы, контроля над соблюдением Трудового законодательства, за выполнением настоящего Коллективного договора Председатель, заместитель Председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам с письменного согласия работников.

3.17. Работодатель не будет препятствовать Профкому в реализации им права по защите интересов работников, проводить в установленном законом порядке митинги и собрания, в том числе, с согласия Работодателя, в рабочее время.

3.18. Работодатель гарантирует соблюдение предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором прав Профкома и содействует его деятельности.

Должностные лица ИОХ РАН несут персональную ответственность в порядке, установленном законодательством, за нарушение этих прав и противодействие деятельности Профкома.

3.19. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

Работодатель по ходатайству Профкома осуществляет доплату к заработной плате не освобожденному от основной работы руководителю Профкома в размере 50% от должностного оклада по занимаемой основной должности, а также представляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профкомом сроки.

3.20. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы – не менее 2 часов в неделю.

3.21. В соответствии с ч.3 ст.68 ТК РФ при приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.22. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы в размере 1% от заработной платы могут удерживаться из заработной платы Работников организации с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление в Профком и бухгалтерию ИОХ РАН).

Профсоюзные членские взносы в размере 0,5% от размера стипендии могут удерживаться из стипендии аспирантов ИОХ РАН только при наличии их письменного согласия (заявление в Профком и бухгалтерию ИОХ РАН).

Работодатель информирует Профком о выплаченной сумме заработной платы, а также о сумме взносов, перечисленной на банковский счет Профкома.

3.23. Работодатель предоставляет Профкому информацию о перечислении работодателем страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Москве.

3.24. Профком содействует Работодателю в урегулировании трудовых споров и принимает меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров.

#### **IV. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

4.1. В соответствии с ТК РФ в случае необходимости выполнения действий, касающихся:

- упразднения подразделений;
- полного или частичного приостановления работы;
- ситуаций, влекущих за собой массовые (5% и более) сокращения рабочих мест;
- значительных изменений условий труда;

допускается осуществление этих мероприятий только после предварительного письменного уведомления (не менее чем за три месяца) Профкома (ст.82 ТК РФ) и проведения с ним переговоров с целью недопущения нарушения прав работников, рассмотрения вариантов их трудоустройства.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч.1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Порядок согласования Работодателем вопроса о сокращении работника с Профкомом регламентируется ст.373 гл.58 ТК РФ.

4.3. Об изменении определенных Сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме в срок не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.4. При сокращении количества рабочих мест в первую очередь подлежат сокращению вакантные должности и должности, занимаемые совместителями.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штата Работников имеют аттестованные работники:

- предпенсионного возраста (не более 3 лет до выхода на пенсию);
- обучающиеся в заочной аспирантуре, соискатели ученых степеней;
- молодые специалисты, окончившие аспирантуру и ВУЗы в течение первых пяти лет их работы.
- родители, в одиночку воспитывающие детей;
- родители детей-инвалидов.

4.6. Работодатель имеет право проведения досрочной аттестации Работников при наличии веских обоснований по представлению руководителя подразделения, в соответствии с действующим Положением о порядке проведения аттестации.

4.7. В случае недостаточного бюджетного финансирования Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает варианты деятельности ИОХ РАН, по возможности, уменьшающие негативные социальные последствия, сводящие к минимуму сокращение численности Работников.

4.8. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по пунктам 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с Профкомом, а в остальных случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ, - с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.9. Работодатель обязуется ознакомить уполномоченных Профкомом лиц по их просьбе со штатным расписанием ИОХ РАН, окладами и надбавками к должностному окладу.

4.10. Стороны договорились, что работники, находящиеся на должностях «инженер-исследователь», относятся к категории «научных сотрудников», для зачисления которых необходимо проведение конкурса в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. N 937 (Приложение 1 «Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу»).

## **V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивает соблюдение положений действующего законодательства в части оплаты труда.

5.2. Работнику гарантируется выплата заработной платы не ниже установленной государством минимальной заработной платы.

5.3. Оплата труда и материальное поощрение работников осуществляются согласно действующему законодательству и утвержденному Положению об оплате труда ИОХ РАН, прилагаемому к настоящему Коллективному договору.

5.4. Размер заработной платы работников устанавливается в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым



тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, штатным расписанием ИОХ РАН, Положением об оплате труда ИОХ РАН.

5. При невыполнении основных показателей, установленных Положением об оплате труда, стимулирующие выплаты работнику не выплачиваются.

5.6. Работодатель сохраняет за работниками все гарантированные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ.

5.7. Заработная плата работникам выплачивается по месту работы преимущественно безналичными средствами 10-го и 25-го числа каждого месяца путем их перечисления на расчетный счет в банке, а в случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем, - накануне этого дня.

Независимо от формы оплаты все выплаты и удержания фиксируются в расчетном листке, который выдается работнику на руки по его требованию.

5.8. Заработная плата за время очередного отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9 Сведения об оплате труда работников предоставляются иным органам и лицам только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

5.10. При заключении трудового договора Работодатель сообщает работнику о размере, порядке и сроках выплаты заработной платы, условиях, в соответствии с которыми могут производиться удержания из заработной платы.

5.11. В соответствии с действующим в ИОХ РАН Положением об оплате труда Работодатель обязан:

- устанавливать доплаты за совмещение профессий;
- руководителям, специалистам и служащим устанавливать надбавки к заработной плате за высокие достижения в труде и выполнение особо важных работ;
- осуществлять премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих;

5.12. Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически выполненную работу.

5.13. Работодатель обязуется все изменения в условиях оплаты труда Работников производить только по согласованию с Профкомом (ст.371 ТК РФ).

5.14. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросу сведения о среднем уровне заработной платы работников и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты в случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель осуществляет с участием Профкома.

5.15. Работодатель гарантирует сохранение средней заработной платы работникам, отвлекаемым по его инициативе в рабочее время от основной деятельности на выполнение работ, не связанных с основной работой.

5.16. Оплата труда работников ИОХ РАН, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, осуществляется в соответствии с действующим законодательством. В случае, если перевод на более легкую работу приводит к уменьшению заработной платы, и,

при этом перевод осуществлен в связи с повреждением здоровья (профессиональное заболевание, увечье) работника по вине ИОХ РАН, ему выплачивается разница между прежней заработной платой и заработком на новом рабочем месте на срок до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

5.17. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что все случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы настоящим Коллективным договором, решаются путем переговоров в порядке, установленном Коллективным договором.

5.18. Работодатель обязуется отражать в личной карточке (форма Т-2) работника размер изменившегося должностного оклада.

5.19. Работодатель вправе осуществлять выплаты стимулирующих надбавок работникам, находящихся на должности «инженер-исследователь», на общих основаниях с другими категориями научных сотрудников.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Гарантия безопасных и безвредных условий труда является обязанностью Работодателя, который должен обеспечить их безопасность, а также безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования, иных средств производства, наличие средств защиты, соответствие санитарно-бытовых условий требованиям нормативных актов об охране труда.

С целью обеспечения постоянного контроля над решением вопросов охраны труда и обеспечения безопасных условий труда работников в ИОХ РАН Работодатель и Профком образуют постоянно действующую Комиссию по вопросам охраны труда. Деятельность комиссии регламентируется ст. 218 ТК РФ и Положением о комиссии, утвержденным совместным решением Работодателя и Профкома.

- комиссия состоит из представителей Работодателя и Профкома;
- комиссия может устанавливать обязательные для выполнения Работодателем дополнительные нормы по вопросам охраны труда, обеспечение безопасных условий труда работников ИОХ РАН;
- комиссия следит за тем, чтобы организация каждого рабочего места в ИОХ РАН отвечала требованиям Трудового законодательства РФ;
- решение Комиссии или отдельных ее представителей о небезопасном характере производимой работы дает работнику ИОХ РАН отказаться от выполнения работы без потерь в оплате труда и без угрозы дисциплинарного взыскания за использование указанного права.

Работодатель и Профком в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда ежегодно разрабатывают и заключают Соглашение по охране труда, которое является Приложением к настоящему Коллективному договору.

### **Обязанности Работодателя**

С целью обеспечения безопасных для здоровья условий труда, снижения производственного травматизма Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, соблюдение правил и норм охраны труда, необходимого освещения, отопления, вентиляции, устранение

последствий шума, излучений, вибраций и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- обеспечить соблюдение требований охраны труда при создании, реконструкции, пуско-наладочных работах и эксплуатации научного и производственного оборудования,
- обеспечить запрещение ввода в эксплуатацию лабораторий, участков, оборудования, установок и технологий, не отвечающих требованиям охраны труда;
- ежегодно не позднее 1 квартала текущего года определять Перечень необходимых мероприятий по охране труда и составлять смету расходов на материальное обеспечение охраны труда на текущий год;
- проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- проводить систематическую работу по улучшению условий труда, по ликвидации причин, вызывающих травматизм и профзаболевания, обеспечить на высоком уровне охрану труда и технику безопасности;
- проводить регулярный анализ производственного травматизма и профзаболеваний с разработкой мероприятий и конкретных заданий по их предупреждению и снижению;
- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- осуществлять постоянный контроль над соблюдением требований инструкций по охране труда;
- организовывать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- контролировать условия труда на рабочих местах и правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно обеспечивать работников предприятия спецодеждой, спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12. 2010 г. N 1122н) и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию, согласно отраслевым нормам и требованиям действующего законодательства (ст.212 ТК РФ), организовывать надлежащий уход за ними и хранение согласно правилам. В экстренных случаях допускается выплачивать работникам денежную компенсацию на их приобретение;

- обеспечить проведение периодических профосмотров работников, занятых во вредных условиях труда, для определения их пригодности к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний в рамках имеющегося финансирования;
- обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований законодательства об охране труда, технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов;
- вести постоянную, целенаправленную работу по обеспечению безопасности рабочих мест, ликвидации вредных производственных факторов;
- обеспечивать внедрение и строгое соблюдение в технологических процессах норм, требований, стандартов и правил по охране труда;
- выполнять до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке помещений Института к зимнему периоду;
- обеспечивать качественную и своевременную уборку территории ИОХ;
- на основании ст.222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном их стоимости;
- за работу во вредных и отличающихся от нормальных условий труда предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день и выплату надбавок к заработной плате согласно действующему законодательству;
- при реализации в соответствии с положениями трудового кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация а них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, являющихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 Федерального закона N 421-ФЗ от 01.01.2014 г.)

Члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно контролировать соблюдение законодательных и нормативных актов об охране труда (ст.212 ТК РФ) и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения по устранению выявленных нарушений.

Работодатель освобождается от возмещения работнику ущерба в связи с трудовым увечьем, если будет доказано, что несчастный случай произошел не по вине Работодателя

(нахождение работника в нетрезвом состоянии, выполнение в рабочее время работы, не связанной с производством, либо не обусловленной трудовым договором, и в др. случаях).

### **Обязанности Работников:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **Обязанности Профкома**

- Утверждать состав Комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда, проводить их обучение.
- Постоянно контролировать соблюдение работниками предприятия требований охраны труда и техники безопасности.
- Участвовать в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве;
- Участвовать в комплексных проверках состояния охраны труда.
- Вести учет подразделений с условиями труда, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск, а также контролировать порядок его предоставления.

## **VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. В соответствии со ст.91 ТК РФ в ИОХ РАН устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

7.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ (ст.92 ТК РФ).

7.3. Стороны договорились о возможности установления гибкого графика работы отдельным категориям работников, список которых представляется руководителями подразделений и утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению Сторон. Предоставление гибкого графика работы регламентируется ст. 102 ТК РФ.

7.4. Работникам ИОХ РАН, выезжающим на работу за рубеж для работы по тематике Института сроком более чем на один месяц, при отсутствии неиспользованных очередных отпусков за последние два года, Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком не более чем на 6 месяцев с сохранением рабочего места.

7.5. Порядок предоставления и продолжительность основных очередных отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения содержания работникам определяется действующим законодательством РФ и Положением об отпусках ИОХ РАН.

7.6. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной отпуск предоставляется в соответствии со сроками приобретаемых путевок.

7.7. Право работников на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы определяется ст.128 ТК РФ и Положением об отпусках ИОХ РАН.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется сотрудникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) на срок до 5 календарных дней.

В случае участия в похоронах в отдаленном населенном пункте предоставить дополнительный отпуск с учетом времени на проезд.

7.8. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14, а остальных – не менее 7 календарных дней.

7.9. 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.

7.10. Работодатель содействует Профкому в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

8.1. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не реже одного раза в год анализировать частоту и причины временной нетрудоспособности работников.

8.2. Работодатель обязуется поддерживать функционирование столовой ИОХ РАН в соответствии с распорядком рабочего времени работников.

8.3. Работодатель обеспечивает условия для функционирования библиотеки ИОХ РАН и работы ее сотрудников.

8.4. В целях оказания неотложной медицинской помощи сотрудникам, работающим во вредных и опасных условиях труда, Работодатель обязуется принимать необходимые меры по обеспечению работы медпункта в ИОХ РАН.

8.5. В целях снижения уровня простудных заболеваний и различного рода травматизма Работодатель обязуется обеспечивать своевременную подготовку помещений, зданий, дворов и территории, прилегающей к ИОХ РАН, к работе в осенне-зимний период.

8.6. Работодатель при наличии соответствующих средств имеет право оказывать материальную помощь на похороны работников, имеющих стаж работы в ИОХ РАН не менее 35-ти лет.

8.7. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

8.8. Профком ИОХ РАН в пределах своей компетенции за счет средств бюджета Профкома ИОХ РАН:

- оказывает материальную помощь по заявлениям Работников - членов профсоюза ИОХ РАН согласно Положению о материальной помощи профкома ИОХ РАН;
- проводит культурно-массовые, спортивно-оздоровительные, просветительские мероприятия, а также в случае сокращения содействует профессиональной переподготовке членов профсоюза;
- выделяет материальную помощь на организацию детского отдыха;
- премирует профактив.

## **IX. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

9.1. Все изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон и утверждаются на конференции Работников.

9.2. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора, которые устанавливают дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы для Работников ИОХ РАН и не противоречат действующему законодательству РФ, могут вноситься в настоящий Коллективный договор совместным решением Работодателя и Профкома с дальнейшим оповещением всех работников о внесении данных изменений и дополнений.

9.3. В случае возникновения разногласий между Работодателем и Профкомом при заключении Коллективного договора и при внесении изменений и дополнений к нему, на основании гл.61 ТК РФ создается Примирительная комиссия, персональный состав которой определяется Работодателем и Профкомом на равноправной основе.

9.4. Работа Примирительной комиссии регламентируется гл.61 ТК РФ.