

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт элементоорганических соединений им. А.Н.Несмеянова
Российской академии наук
(ИНЭОС РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками в лице профсоюзной организации и
работодателем в лице директора ИНЭОС РАН
на период с 1 марта 2022 г. по 28 февраля 2025 г.

Председатель Профкома

ИНЭОС РАН, к.х.н.


/Тайц Е.С./



Директор ИНЭОС РАН,

член-корреспондент РАН,
Д.Х.Н.


/Трифонов А.А./



Москва
2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 гг.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института элементоорганических соединений им. А.Н.Несмеянова Российской академии наук (ИНЭОС РАН) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ИНЭОС РАН (ст. 9 ТК РФ).

Коллективный договор заключен в соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы (далее Межотраслевое соглашение), и иными нормативными правовыми актами для определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ИНЭОС РАН.

Главной целью коллективного договора является обеспечение эффективного функционирования ИНЭОС РАН как научного учреждения Министерства науки и высшего образования РФ и Российской академии наук, сохранение кадров ИНЭОС РАН и его материальной базы.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы ИНЭОС РАН.

1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ИНЭОС РАН в лице директора ИНЭОС РАН, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и работники ИНЭОС РАН, от имени которых выступает профсоюзный комитет ИНЭОС РАН (ст. 22, 27, 29 Трудового Кодекса РФ, далее ТК РФ) (далее – Профком). Стороны строят совместную работу на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.2. Работники ИНЭОС РАН (далее – Работники) поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным коллективным договором.

1.3. Профком в соответствии с ТК РФ выступает полномочным представителем всех

Работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, при осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении ИНЭОС РАН и при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем, содействует эффективной работе ИНЭОС РАН присущими профсоюзам методами и средствами (в рамках прописанной в Уставе профсоюза деятельности).

1.4. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем Работников в указанных вопросах. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, сторонами самостоятельно, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Профком и Работодатель обеспечивают проведение собраний Работников ИНЭОС РАН не реже одного раза в год. Отчет о ходе выполнения коллективного договора утверждается на собрании работников ИНЭОС РАН.

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации, предоставляемые Работодателем Работникам ИНЭОС РАН (ст. 41 ТК РФ), а также иные вопросы, определенные сторонами, улучшающие положение Работников. Возможные с учетом реальности обеспечения принятых обязательств изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются на общем собрании (конференции) Работников ИНЭОС РАН (ст. 57 ТК РФ).

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения ТК РФ и Межотраслевого соглашения, имеющие наибольшее значение для защиты интересов Работников.

2.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ИНЭОС РАН (ст. 43 и 68 ТК РФ).

2.4. Для ведения переговоров о заключении коллективного договора в ИНЭОС РАН на паритетных началах создается комиссия из представителей Работодателя и профсоюзной организации (ст. 45-47 и 399 ТК РФ), уполномоченных соответственно решением Работодателя и постановлением Профкома.

2.5. В случае возникновения разногласий при заключении коллективного договора в срок до трех рабочих дней создается Примирительная комиссия из равного количества выбранных по соглашению Сторон представителей (ст. 402 ТК РФ).

2.6. Работодатель и Профком заключают соглашение, что если не все положения коллективного договора полностью согласованы Сторонами или если коллектив Работников

отклонил отдельные положения коллективного договора, то допустимо принятие трудовым коллективом согласованных положений коллективного договора с последующей доработкой, обсуждением и принятием оставшихся положений (ст. 38, 40, 401, 402 ТК РФ). Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст. 38 ТК РФ).

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

3.2. После заключения коллективный договор доводится до сведения всех Работников ИНЭОС РАН (ст. 22, 68 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется при подписании трудового договора ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников под роспись (ст. 68 ТК РФ).

3.4. Если к окончанию срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не заявила о необходимости пересмотра коллективного договора, то Стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

3.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

4.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудового договора;

- 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;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка;

- обеспечивать безопасность и условия труда Работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед ИНЭОС РАН, а также для обеспечения достойного уровня жизни Работников;

- создавать условия для профессионального роста Работников;

- учитывать мнение и рассматривать представления Профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам.

4.2. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в составе аттестационной комиссии для аттестации научных Работников ИНЭОС РАН, в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда работников, в работе конкурсных комиссий по замещению научных должностей работников и переводу на эти должности.

4.3. Работники ИНЭОС РАН обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями, локальными нормативными актами, регламентирующими деятельность Работника;

- соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка ИНЭОС РАН, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу ИНЭОС РАН и других Работников, содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ИНЭОС РАН;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в ИНЭОС РАН.

4.4. Профком обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в ИНЭОС РАН;

- способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и настоящего коллективного договора;

- защищать интересы Работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем.

4.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству образования и науки Российской Федерации, генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Стороны исходят из того, что основой возникновения трудовых отношений между Работниками и Работодателем является трудовой договор, который определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в ИНЭОС РАН (ст. 15 ТК РФ).

5.2. Порядок заключения, изменения и прекращения, а также форма трудового договора определяются действующим законодательством.

5.3. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 30 ТК РФ).

5.4. Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права и свободы или снижающих уровень гарантий Работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Межотраслевым соглашением и коллективным договором.

5.5. Трудовые договоры с Работниками ИНЭОС РАН заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Трудовые договоры с Работниками могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, в соответствии с нормами ТК РФ и с учетом ст. 336.1 ТК РФ.

5.6. 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 федеральным законом (ст. 58 ТК РФ).

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

- на срок от 1 года до 5 лет при избрании научного Работника на вакансию по результатам конкурса;
- на время, необходимое для выполнения временных работ (не более 2-х месяцев);
- с пенсионерами по соглашению сторон;
- на время обучения студентов по очной форме;
- по совместительству;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 58 и 59 ТК РФ)

5.7. Заключению трудового договора на замещение должностей научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. После успешного прохождения конкурса Работника приглашают на работу на актуальную вакансию и заключают трудовой договор в соответствии с п. 5.5, 5.6 настоящего коллективного договора. Конкурс проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и локального нормативного акта ИНЭОС РАН.

5.8. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом организации, коллективным договором, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

5.9. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого Соглашения, Устава ИНЭОС РАН, коллективного договора и иных локальных нормативных актов ИНЭОС РАН.

5.10. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; размеры выплат компенсационного характера; условия установления выплат стимулирующего характера, показатели и критерии, определяющие их размер со ссылкой на локальные нормативные акты ИНЭОС РАН, регулирующие порядок осуществления выплат

стимулирующего характера.

5.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

5.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Межотраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

5.13. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.14. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИНЭОС РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником (ст. 75 ТК РФ).

5.15. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата Работников, решаются Работодателем с учетом мнения Профкома в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.15.1. Работодатель своевременно, не позднее чем за три месяца, представляет Профкому в письменной форме информацию о возможном массовом сокращении численности Работников ИНЭОС РАН, проводимом по распоряжению Министерства науки и высшего образования или Работодателем (ст. 82 ТК РФ).

5.15.2. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения Работников увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

5.15.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ИНЭОС РАН Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

5.15.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представить коллективу проекты приказов о сокращении штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые возможные варианты трудоустройства.

О предстоящем прекращении трудовых отношений Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 82, 180 ТК РФ).

5.15.5. Работодатель обязуется (ст. 57 ТК РФ) при необходимости (при сокращении численности работников по распоряжению Министерства науки и высшего образования) проводить сокращение численности Работников ИНЭОС РАН по возможности за счет:

- сокращения свободных должностей;
- увольнения временных Работников и находящихся в длительных (свыше шести месяцев подряд) отпусках без сохранения заработной платы (кроме матерей с детьми в возрасте до трех лет);
- перевода Работников на неполную ставку.

При этом Стороны полагают, что главной задачей является сохранение ИНЭОС РАН как работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель обязуется пытаться изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормальное функционирование и социальную защиту Работников.

5.16. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель учитывает преимущественное право оставления на работе Работников с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при прочих равных условиях предпочтение отдается Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ), предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ);

- Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

5.17. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности.

5.17.1. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома ИНЭОС РАН.

5.18. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников ИНЭОС РАН, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное (рабочее) время (не менее 15 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы со дня получения уведомления.

5.20. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2,3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ) в соответствии со статьей 373 ТК (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.21. Работодатель и Профком оказывают меры социальной поддержки высвобождаемым при сокращении численности или штата Работникам ИНЭОС РАН в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.22. Стороны договорились, что при увольнении по собственному желанию в связи с

выходом на пенсию Работника ИНЭОС РАН ему выплачивается единовременное денежное поощрение в размере двух месячных заработных плат, размер каждой из которых является суммой базового должностного оклада с учетом ученой степени Работника, компенсационной выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

5.23. Стороны договорились считать приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в ИНЭОС РАН:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в институте;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи.

6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Система оплаты труда Работников ИНЭОС РАН устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда ИНЭОС РАН, Межотраслевым соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.1. Положение об оплате труда Работников ИНЭОС РАН разрабатывается с учетом мнения Профкома и предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников ИНЭОС РАН и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством, Межотраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ИНЭОС РАН;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени отдельных категорий Работников, предусмотримых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного Работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

6.2. Размер месячной оплаты труда (заработной платы) Работника является суммой оплаты на основе базового должностного оклада с учётом ученой степени доктора наук и кандидата наук, компенсационной выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), а также иных выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Стороны договорились, что в целях поддержания инфраструктуры ИНЭОС РАН и обеспечения нормального функционирования инженерно-технических систем и коммуникаций размер месячной оплаты труда Работников вспомогательных подразделений является суммой оплаты, соответствующей занимаемой должности, стимулирующих выплат за работу во вредных условиях труда, а также за достижение высоких производственных показателей в соответствии с Положением об оплате труда ИНЭОС РАН (ст. 144, 147, 150 и 151 ТК РФ).

При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Стороны договорились, что Работодатель устанавливает научным Работникам, условия на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда, доплату в размере 4% от ставки научного сотрудника.

Стороны договорились, что Работодатель устанавливает Работникам вспомогательного подразделения, условия на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда, доплату в размере 4% от должностного оклада (установленной тарифной ставки).

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа (только для Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и для Работников структурных подразделений по защите государственной тайны), образования, квалификационной категории, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности (только для Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и для Работников структурных подразделений по защите государственной тайны) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ИНЭОС РАН, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня выхода приказа об утверждении решения аттестационной комиссии;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома.

6.5. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в сроки, установленные локальными нормативными актами ИНЭОС РАН и трудовым договором с Работником, с выдачей расчетного листка (в соответствии со ст. 136 ТК РФ). В случае перечисления заработной платы на банковскую карту Работник получает расчетный листок по первому требованию в бухгалтерии ИНЭОС РАН.

6.5.1. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда Работников ИНЭОС РАН, за исключением выплат по грантам, контрактам, договорам на оказание услуг и иным проектам, относящимся к приносящей доход деятельности, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных.

6.5.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором за ним сохраняется средняя заработная плата. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка Работника за два года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у других страхователей.

6.6. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца: 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц в сумме не менее 50 процентов должностного оклада; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.8. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема

дополнительной работы.

6.10. Работодатель изыскивает возможность повышения Работников в занимаемой должности по результатам аттестации Работников вспомогательных подразделений или по результатам конкурса научных Работников.

6.11. Работодатель обязуется компенсировать командировочные расходы Работников в соответствии с требованиями законодательства РФ и локальными нормативными актами ИНЭОС РАН.

6.12. Работодатель ежегодно представляет трудовому коллективу Института финансовый отчет по итогам работы за год (на Ученом Совете с обязательным присутствием членов Профкома). В целях снятия социальной напряженности Работодатель может информировать коллектив Работников об источниках финансирования ИНЭОС РАН, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по основным категориям работников.

6.13. Работодатель изыскивает возможность стимулирования труда молодых научных кадров, а также молодых специалистов, не имеющих ученой степени.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников ИНЭОС РАН регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом ИНЭОС РАН, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами ИНЭОС РАН.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

7.2.1. Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 9.30, время окончания работы - 18.30;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.2.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.2.3. Стороны договорились, что Работникам разрешается по согласованию с руководителем подразделения и администрацией временно сдвигать время начала рабочего

дня не более чем на три часа с обязательной отработкой полного рабочего времени. Изменение времени начала рабочего дня оформляется соответствующим локальным нормативным актом ИНЭОС РАН (приказом) на основании письменного заявления Работника на имя Работодателя.

7.2.4. Для всех Работников ИНЭОС РАН продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.3. Для инвалидов 1-2 групп, работающих на полную ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

7.3.1. Отдельным Работникам по их заявлениям Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (ст.93 ТК РФ) с последующим внесением изменений в трудовой договор и изданием локального нормативного акта.

7.4. Учёт времени, фактически отработанного каждым работником, является обязанностью Работодателя (ст. 91, 92 ТК РФ). Контроль за фактически отработанным временем сотрудниками возлагается на руководителей подразделений и лабораторий.

7.5. Для Работников ИНЭОС РАН, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, 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).

7.6. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании ТК РФ и коллективного договора с учетом результатов оценки условий труда.

При реализации в соответствии с положениями ТК 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 за них), 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 день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации (ст. 92 ТК РФ). Такая компенсация устанавливается на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору в соответствии с пунктом 5.1.3 Межотраслевого соглашения: первые два часа увеличенного рабочего времени оплачивается в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.8. Привлечение Работников к сверхурочной работе без их письменного согласия и без распоряжения Работодателя не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих выплат. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113). Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работников ИНЭОС РАН производится в соответствии с требованиями ТК РФ в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом Работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не может носить регулярный характер.

7.10. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения

Профкома.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех Работников.

О времени отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен для исполнения как Работником, так и Работодателем.

С согласия Работника в исключительных случаях допускается отзыв Работника из отпуска.

7.10.1. Работникам, не имеющим ученой степени, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

7.10.2. Научным Работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке, Работодатель устанавливает ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней для сотрудников, имеющих ученую степень доктора наук, и 42 календарных дня для сотрудников, имеющих ученую степень кандидата наук (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949).

7.10.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом первая часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части, переноса на другой период регулируется локальным нормативным актом ИНЭОС РАН.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.10.4. Работникам, имеющим путевки на лечение, по решению Работодателя могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые отпуска по личному письменному заявлению вне графика отпусков.

7.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за четыре дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

7.12. Работодатель обязуется с целью частичной компенсации воздействия вредных условий труда предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 Федерального закона № 90-ФЗ в ред. от 30.06.2006 г., ст. 117 ТК РФ) всем Работникам независимо от наличия (отсутствия) ученой степени (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2008 г. № 657-6-0), условия на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (классы 3.2; 3.3; 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4) на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Замена дополнительного оплачиваемого отпуска Работников, условия труда которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, полностью денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

7.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам одновременно с ежегодным отпуском или его частью, составляющей не менее 14 календарных дней (ст. 120 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949).

7.14. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и/или опасных условиях труда конкретного Работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда и фактически отработанного во вредных условиях труда время.

7.16. Стороны согласились, что дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда устанавливается только за отработанный календарный год и не переносится на следующий календарный год.

7.17. На основании письменного согласия Работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором.

Для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, размер денежной компенсации устанавливается в размере дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

Для Работников, условия труда которых отнесены к опасным, размер денежной компенсации устанавливается в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.18. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника (помимо указанных в ст. 128 и 263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

7.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника, воспитывающего детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставить 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце для ухода за детьми-инвалидами (постановление Правительства от 13.10.2014 г. № 1048), оформляемых приказом (распоряжением). Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются на основании локального нормативного акта ИНЭОС РАН (приказа).

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с Работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней (Постановление Правительства от 13.10.2014 г. № 1048). Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся.

При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в четыре раза.

7.20. Стороны договорились, что дополнительный оплачиваемый отпуск Работнику предоставляется по семейным обстоятельствам:

- одиноким матерям или одиноким отцам (за исключением Работников, которым предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск), воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней;

- Работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) – 1 день в первый день учебного года;

- бракосочетание Работника – 2 календарных дня;

- бракосочетание детей – 1 календарный день;

- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – 1 календарный день;

- похороны членов семьи и близких родственников – 3 календарных дня.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется только на дату события на основании письменного заявления Работника при предоставлении подтверждающих документов. Перенос и присоединение указанных дней к основному ежегодному отпуску не допускается.

7.21. Стороны согласились предоставлять по заявлению Работника сверх ежегодных оплачиваемых отпусков ежегодные отпуска без сохранения заработной платы: для ухода за детьми в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по

заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.21.1. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников в ходе научно-производственной деятельности ИНЭОС РАН. Ответственность за состояние условий и охраны труда в ИНЭОС РАН возлагается на Работодателя (ст. 211, 212, 217 ТК РФ).

8.2. Работодатель обеспечивает:

8.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета ИНЭОС РАН. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8.2.2. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

8.2.3. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.2.4. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

8.2.5. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также смывающих и обезвреживающих средств (мыло, очищающие пасты, регенерирующий крем, полотенечная ткань) по установленным нормам, утвержденным администрацией ИНЭОС РАН (ст. 212, 221 ТК РФ), Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение к приказу Минздравсоцразвития РФ от 27 января 2010 г. № 28н).

8.2.6. Проведение обучения по охране труда, а также проверку знаний, требований охраны труда в соответствии со ст. 212, 225 ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29.

8.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и

инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

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

8.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2.12. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

8.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию

пострадавшим первой помощи.

8.2.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.17. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

8.2.18. Выплату компенсации за вред, причиненный здоровью Работника трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, смерть работника вследствие несчастного случая на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 184, 227-231 ТК РФ).

8.2.19. Доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

8.2.22. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома.

8.2.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2.25. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется комиссией по охране труда ИНЭОС РАН.

Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20% с возможным увеличением до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2.26. Организацию проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе Работников, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.27. Организацию санитарно-бытового обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда: ежедневная уборка санитарно-технических комнат в соответствии с санитарными нормами, регулярная уборка рабочих помещений, регулярный контроль состояния воздушной среды в лабораторных помещениях ИНЭОС РАН, регулярный сбор, утилизация и вывоз химических отходов.

8.2.28. Организацию и контроль работы по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и грубых нарушений правил охраны труда.

8.2.29. Условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.2.30. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в Профсоюзы по их запросу и выполнении представлений органов профсоюзного контроля. В коллективных договорах и соглашениях предусматривается участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев с Работниками, обучении по условиям и охране труда.

8.2.31. Работодатель обеспечивает температурный режим в помещениях отделов, лабораторий согласно гигиеническим требованиям. При понижении температуры ниже нормы (18° С) и при повышении свыше (30° С) работа осуществляется в соответствии с требованиями и/или рекомендациями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

8.3. Профком:

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.3.3. Организует профсоюзный контроль состояния охраны труда в ИНЭОС РАН, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

8.3.4. Оказывает содействие в реализации прав Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ИНЭОС РАН либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8.3.6. Иницирует создание комиссий по охране труда и обеспечивает вхождение в их состав представителей Профкома.

8.3.7. Принимает участие в работе комиссий ИНЭОС РАН по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также чрезвычайных ситуаций и грубых нарушений правил охраны труда.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

8.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, представлений и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, направленных работодателям, для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда.

8.4.3. Регулярно, не реже одного раза в год, по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в ИНЭОС РАН.

8.5. Обязанности Работников в области охраны труда.

Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- неукоснительно соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские профосмотры (обследования) при работе с вредными или опасными условиями труда.

8.6. На время приостановки работ в подразделении ИНЭОС РАН из-за нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо отказ от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Стороны согласились, что бесплатное обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (на основании результатов специальной оценки условий труда), с использованием выделенного целевого бюджетного финансирования может быть заменено компенсационной выплатой по письменным заявлениям работников (в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов) (согласно ст. 222 ТК РФ и приказам Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16.02.2009 г. и № 245н «О внесении изменений в Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов,

которые могут выдаваться работникам вместо молока, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 г. № 45н» от 19.04.2010 г.).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ИНЭОС РАН.

9.1. Размер средств, выделяемых на социальные нужды Работников, ежегодно обсуждается Ученым советом ИНЭОС РАН и расходуется в соответствии со сметой доходов и расходов с учетом предложений Профкома.

9.2. В ИНЭОС РАН постоянно действует комиссия Фонда социального страхования, создаваемая на паритетных началах из представителей Работодателя и Профсоюза. Срок полномочий комиссии - три года (письмо Фонда социального страхования от 15 июля 1994 № 556а). Изменение состава комиссии проводится на общем собрании (конференции) работников ИНЭОС РАН или на расширенном заседании Работодателя и Профкома и оформляется приказом директора ИНЭОС РАН, издаваемым до 01 июня каждого календарного года.

9.3. В соответствии со ст. 384 ТК РФ общее собрание (конференция) Работников ИНЭОС РАН избирает представителей работников в комиссию по трудовым спорам. Порядок деятельности комиссии регламентируется соответствующим законодательством (ст. 60 ТК РФ) и локальным нормативным актом ИНЭОС РАН.

Все спорные вопросы, касающиеся трудового договора, обеспечения занятости, рабочего времени и времени отдыха, условий работы, охраны и безопасности труда, социальных гарантий, гарантий деятельности профсоюза, решаются при обращении Работника в комиссию по трудовым спорам в двухнедельный срок.

9.4. Стороны договорились оказывать организационную и материальную помощь при проведении физкультурно-оздоровительных и культурно-просветительских мероприятий. В этих целях Работодатель предоставляет имеющиеся необходимые помещения, оборудование и инвентарь, а Профком обеспечивает организационную поддержку этих мероприятий.

9.5. Работодатель и Профком договорились проводить совместными усилиями праздничные мероприятия.

9.6. На территории ИНЭОС РАН организован медицинский пункт с целью оперативного оказания первой медицинской помощи.

9.7. Работодатель может оказывать отдельным Работникам или их родственникам по их письменному заявлению единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- смерти родственников (отец, мать, дети), а также супруга (супруги);

- смерти Работника ИНЭОС РАН;
- тяжелого заболевания, связанного с длительным лечением (операцией);
- при рождении ребенка;
- несчастного случая на производстве.

9.8. Профком оказывает Работникам ИНЭОС РАН помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.9. Награждение и поощрение сотрудников ИНЭОС РАН осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами ИНЭОС РАН.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации. Деятельность Профсоюза в ИНЭОС РАН обеспечивается статьями 370-378 ТК РФ и Законом РФ о профсоюзах;

- не препятствуют представителям Профкома в посещении подразделений ИНЭОС РАН, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав;

- содействуют Профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

- признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в ИНЭОС РАН совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома;

- увольнение по инициативе Работодателя председателя (его заместителей) Профкома ИНЭОС РАН, не освобожденного от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, председателя (его заместителей) Профкома ИНЭОС РАН, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка

увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избранными в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- члены Профкома, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзной организации, внештатные работники правовых инспекций труда Профсоюзов, представители профсоюзной организации в создаваемых в ИНЭОС РАН совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, на срок не более 15 дней в год. Стороны договорились, что Работники, включая членов Профсоюза, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности;

- члены Профкома, не освобожденные от основной работы в ИНЭОС РАН, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов;

- члены Профкома входят в состав комиссий по трудовым спорам, охране труда;

- Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать проекты локальных нормативных актов Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному проекту.

10.1.1. Работодатель с учетом мнения Профкома издает приказы (распоряжения) по следующим вопросам:

- установлению форм оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установления очередности предоставления ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка ИНЭОС РАН (ст. 190 ТК РФ);
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат Работникам;
- другие вопросы по соглашению сторон.

10.2. Работодатель предоставляет Профкому на период действия коллективного договора в безвозмездное пользование по адресу: ул. Вавилова, 28 на территории ИНЭОС РАН:

- комнату 526 для работы Профкома;
- комнату 271 (архив Профкома);
- помещение для проведения собраний (конференций) работников и профсоюзной организации;
- в нерабочее время холл 5-го этажа и комнату 19 для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий и спортивных соревнований, а также обеспечивает отопление, освещение, уборку, охрану указанных помещений (ст. 377 ТК РФ).

10.3. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому в пользование оргтехнику, компьютерную и множительную технику, обеспечивает их техническое обслуживание, бесплатно предоставляются телефон № 8(499)-702-5870, доб. 1242, возможность пользования электронной и факсимильной связью, а также радиовещанием Института для проведения уставной деятельности в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Института (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В соответствии со статьей 377 ТК РФ Работодатель при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников (на расчетные счета профкома ИНЭОС РАН (80%) и МРО Профсоюза работников РАН (20%) через бухгалтерию ИНЭОС РАН по безналичному расчету) (ст. 377 ТК РФ). Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.5. Бухгалтерия предоставляет по просьбе профкома списки работников ИНЭОС РАН,

с доходов которых бухгалтерией ИНЭОС РАН удержаны членские профсоюзные взносы. Размер удержанных сумм с любого из Работников может предоставляться в соответствии с законом о персональных данных только при наличии личного письменного согласия работника.

10.6. Работодатель вводит в состав комиссий, деятельность которых затрагивает интересы Работников ИНЭОС РАН, представителей Профкома по его представлению.

10.7. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель в 3-х-дневный срок бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому доступ к информации, содержащейся в поступающих в ИНЭОС РАН распоряжениях и постановлениях Министерства науки и высшего образования и Президиума РАН, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также к приказам по уставной деятельности ИНЭОС РАН, за исключением нормативных актов и документов, содержащих персональные данные Работников и содержащих сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

10.8. Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организуя встречи различных групп Работников.

10.9. Профком пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профкома (ст. 401, 402 ТК РФ).

10.10. При решении вопросов, касающихся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам, Работодатель руководствуется ст. 8 ТК РФ и принимает во внимание мнение профсоюзной организации ИНЭОС РАН.

10.11. На штатных Работников из числа членов Профсоюза распространяются все социальные льготы, предусмотренные для Работников ИНЭОС РАН (ст. 26 Закона о профсоюзах).

10.12. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору (ст. 29 ТК РФ).

10.13. Профком представляет и защищает трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения г.

Москвы в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. В случае необходимости по инициативе каждой из Сторон в настоящий коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 41, 44, 45 ТК РФ).

11.3. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

11.4. Стороны договорились, что коллективный договор должен быть доступен для ознакомления с ним Работников не позднее 30 дней после его подписания.

11.5. За неисполнение коллективного договора и/или нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ).

Юридической основой при заключении настоящего коллективного договора являются следующие нормативные документы: ст. 37 Конституции Российской Федерации, Федеральный закон РФ "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности (в ред. ФЗ от 01.07.2010)", Трудовой Кодекс РФ, Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы, Устав ИНЭОС РАН, Правила внутреннего трудового распорядка ИНЭОС РАН, Положение об оплате труда сотрудников ИНЭОС РАН.

11.6. Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, определенных в коллективном договоре.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных статьей 43 ТК РФ.

Обоснование

к Разделу 7 " РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА" Коллективного договора
на 2022-2025 гг.

По п. 7.12. Дополнительный отпуск

Предоставлять дополнительные отпуска работающим во вредных условиях труда в размере 6, 12 и 18 рабочих дней в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением №298/П-22 от 25.10.1974г. Список сотрудников утверждается ежегодно.

К Разделу 8 “УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА” "
Коллективного договора на 2022-2025 гг.

По п.8.2.6. Выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и (или) обезвреживающие средства, а именно – твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства, очищающие кремы, пасты, регенерирующие, восстанавливающие кремы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

По п.8.2.6. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или условиях, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ в соответствии с Приказом Министерством труда и социального развития РФ от 1 июня 2009 г № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с последующими изменениями и дополнениями.

По п.8.8. О порядке бесплатной выдачи молока или других пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда.

За работу во вредных условиях труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам (0,5 л литра за смену независимо от ее продолжительности) молоко на основе

"Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов", утвержденного Приказом Минздравсоцразвития «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов" от 16 февраля 2009 г. № 45н

Приложение № 1 к Коллективному Договору на 2022-2025гг.

к Разделу 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

№ пункта коллективного договора	Норматив	Значение
8.2.31.	Температура в помещениях	18-22 °С (норма ±20%)
	физические и химические лаборатории	20 °С
	помещения автоклавной	18 °С
	стеклодувные, сварочные, гальванические	16 °С
8.2.6.	мыло	200 г (туал.) или 250 мл жидкое моющее средство в месяц
	регенерирующий крем	100 мл в месяц
	полотенечная ткань	1 м в полгода
	халат (хим. лаб., мастерские)	в год 1 шт.
	костюм х/б	в год 1 шт.
	спецобувь	по нормам
	аптечки мед.помощи	1 шт. на комнату (с инвентаризацией и пополнением по мере истечения срока годности)
	перчатки резиновые	по нормам
8.8.	Выдача молока	0,5 л в день
8.2.11.	профосмотр	1 раз в год
8.2.27.	Контроль воздушной среды	2 раза в год
	Сбор, утилизация и вывоз хим. отходов	по мере необходимости в течение года

Руководитель службы охраны труда /Гриневская В.К./



**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
на 2022-2025 годы**

г. Москва

26 апреля 2022 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт элементоорганических соединений им. А.Н. Несмеянова Российской академии наук (ИНЭОС РАН) в лице директора Трифонова А.А., действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и Профком ИНЭОС РАН, в лице председателя Профкома Тайц Е.С., действующей на основании протокола общего собрания – конференции работников ИНЭОС РАН №1 от 15 февраля 2022 г. (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 15 февраля 2022 г. № 1) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 3.5 Коллективного договора от 21 февраля 2022 г. заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 21 февраля 2022 г.:

1.1. П. 3.1 читать в следующей редакции:

«п. 3.1. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 01.03.2022 и действует до 28.02.2025.»

1.2. П. 5.15.4 читать в следующей редакции:

«п. 5.15.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представить коллективу проекты приказов о сокращении штата, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые возможные варианты трудоустройства.

О предстоящем прекращении трудовых отношений Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 82, 180 ТК РФ).»

1.3. П.5.15.5 читать в следующей редакции:

«п. 5.15.5. Работодатель обязуется (ст. 57 ТК РФ) при необходимости (при сокращении численности Работников по распоряжению Министерства науки и высшего образования) проводить сокращение численности Работников ИНЭОС РАН по возможности за счет:

- сокращения свободных должностей;
- перевода Работников на неполную ставку.

При этом Стороны полагают, что главной задачей является сохранение ИНЭОС РАН как работоспособного учреждения. В связи с этим Работодатель обязуется пытаться изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормальное функционирование и социальную защиту Работников.»

1.4. П. 7.18 читать в следующей редакции:

«п. 7.18. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника (помимо указанных в ст. 128 и 263 ТК РФ):

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

году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

1.5. П. 7.21 и п. 7.21.1 читать в следующей редакции:

«п. 7.21. Стороны согласились предоставлять сверх ежегодных оплачиваемых отпусков ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению Работника в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.21.1. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем»

1.6. Раздел 8 читать в следующей редакции:

«8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работников в ходе научно-производственной деятельности ИНЭОС РАН. Ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда в ИНЭОС РАН возлагается на Работодателя (ст. 214, 217 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и сменяющих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты;

8.2.10. 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с

законодательством о специальной оценке условий труда;

8.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.2.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.2.17. 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.2.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.2.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.2.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

8.2.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.2.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

8.2.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.2.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.2.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.2.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8.2.29. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

8.2.30. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных п. 8.2.29, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

8.2.31. Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

8.2.32. Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

8.2.33. Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный п. 8.2.29 запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Профком:

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.3.3. Организует профсоюзный контроль состояния охраны труда в ИНЭОС РАН, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

8.3.4. Оказывает содействие в реализации прав Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ИНЭОС РАН либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8.3.6. Иницирует создание комиссий по охране труда и обеспечивает вхождение в их в состав представителей Профкома.

8.3.7. Принимает участие в работе комиссий ИНЭОС РАН по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также чрезвычайных ситуаций и грубых нарушений правил охраны труда.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

8.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, представлений и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, направленных работодателям, для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда.

8.4.3. Регулярно, не реже одного раза в год, по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в ИНЭОС РАН.

8.5. Работник обязан:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.5. 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны

труда;

8.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.5.7. 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 работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.5.8. 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.";

8.6. Права работника в области охраны труда

8.6.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.6.2. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.6.3. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

8.6.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.7. Работодатель имеет право:

8.7.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

8.7.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

8.7.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.8. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

8.9. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.10. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.11. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.12. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.13. В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения

трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

8.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.15. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.16. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

8.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.18. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.19. Обязанность предоставления указанной в п. 8.18 информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

8.20. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

8.21. Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.22. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

8.23. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников,

пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.»

1.7. Приложение к коллективному договору «Обоснование» п. 7.12 читать в следующей редакции:

«к Разделу 7 "РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА" Коллективного договора на 2022-2025 гг.

По п. 7.12. Дополнительный отпуск

Предоставлять дополнительные отпуска работающим во вредных условиях труда Работникам в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением №298/П-22 от 25.10.1974 г. Список Работников утверждается ежегодно.

К Разделу 8 “УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА” " Коллективного договора на 2022-2025 гг.

По п.8.2.6.Выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

На работах, связанных с загрязнением, Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и (или) обезвреживающие средства, а именно – твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства, очищающие кремы, пасты, регенерирующие, восстанавливающие кремы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

По п.8.2.6.Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или условиях, связанных с загрязнением, Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ в соответствии с Приказом Министерством труда и социального развития РФ от 1 июня 2009 г № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с последующими изменениями и дополнениями.

По п.8.8. О порядке бесплатной выдачи молока или других пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда.

За работу во вредных условиях труда Работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко на основе "Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов", утвержденного Приказом Минздравсоцразвития «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов" от 16 февраля 2009 г. № 45н» (0,5 л литра за смену; если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены)

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

7. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022-2025 годы.

Председатель Профкома

Директор ИНЭОС РАН,

ИНЭОС РАН, к.х.н.

член-корреспондент РАН,
Д.х.н.


/Тайц Е.С./


/Трифонов А.А./

**Дополнительное соглашение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 годы**

г. Москва

3 УИДНО 2022 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт элементоорганических соединений им. А.Н. Несмеянова Российской академии наук (ИНЭОС РАН) в лице директора Трифонова А.А., действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и Профком ИНЭОС РАН, в лице председателя Профкома Тайц Е.С., действующей на основании протокола общего собрания – конференции работников ИНЭОС РАН №1 от 15 февраля 2022 г. (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 15 февраля 2022 г. №1) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 3.5 Коллективного договора от 21 февраля 2022 г. заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 21 февраля 2022 г.:

1.1. П. 3.1 читать в следующей редакции:

«п. 3.1. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 01.03.2022 и действует по 28.02.2025.»

1.2. П.5.15.5 читать в следующей редакции:

«п. 5.15.5. Работодатель обязуется (ст. 57 ТК РФ) при необходимости (при сокращении численности Работников по распоряжению Министерства науки и высшего образования) проводить сокращение численности Работников ИНЭОС РАН по возможности за счет:

- сокращения свободных должностей;
- перевода Работников на неполное рабочее время.

При этом Стороны полагают, что главной задачей является сохранение ИНЭОС РАН как работоспособного учреждения. В связи с этим Работодатель обязуется пытаться изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормальное функционирование и социальную защиту Работников.»

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022-2025 годы.

Председатель Профкома

Директор ИНЭОС РАН,

ИНЭОС РАН, к.х.н.

член-корреспондент РАН,



/Тайц Е.С./



/Трифонов А.А./