

94

**Дополнительное соглашение № 3
к коллективному договору
на 2022-2025 годы**

г. Москва

09 апреля 2024 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 приказа Министерства науки и высшего образования РФ и 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. 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 2021 г.:

1.1. Стороны договорились п. 5.16 читать в следующей редакции:

«п. 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;
- Работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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 данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

1.2. Стороны договорились добавить п. 5.24 в следующей редакции:

«п. 5.24. В случае получения повестки о призыве на военную службу по мобилизации на дом Работника ему нужно принести повестку или ее копию в отдел кадров для оформления приказа о приостановлении действия трудового договора (Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647).

Приказ составляется на основании заявления Работника, к которому прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации (ч. 1, 2 ст. 351.7 ТК РФ, п. 10 Особенности правового регулирования трудовых отношений, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511, Письмо Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042).

Если Работник не может принести копию повестку сам, копию повестки могут направить родственники или, в случае непредоставления указанного документа, Работодатель направляет запрос в военкомат. Если работник не успевает написать заявление, это может сделать другой человек на основании выданной Работником доверенности.

5.24.1. Если Работника уже призвали, предоставляется копия повестки. Дистанционные работники направляют скан повестки в установленном порядке (ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042).

5.24.2. Если повестка пришла к Работодателю, он обязан оказать содействие военному комиссариату, в частности, в том, чтобы оповестить Работника о повестке, а именно: Работодатель обязан вручить документ Работнику не позднее чем за три дня до назначенного срока явки подпись с последующей отправкой корешка уведомления в военный комиссариат.

5.24.3. Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает сотруднику зарплату и другие выплаты, которые ему причитаются. Выплаты осуществляются за весь период работы до даты приостановления трудового договора в полном объеме.

5.24.4. Работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим сотрудником на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника по его месту работы (должности).

5.24.5. В период приостановления действия трудового договора:

- стороны трудового договора приостанавливают осуществление всех прав и обязанностей, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ;
- за Работником сохраняется место работы (должность);
- в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до приостановления трудового договора.

5.24.6. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности кроме случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.

1.3. Стороны договорились изложить п. 6.3 в следующей редакции:

«п. 6.3. Стороны договорились, что оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Порядок предоставления и

определения размера, указанных компенсационных выплат, производится в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Надбавка оформляется приказом по предоставлению службы охраны труда Работодателя. Размер выплаты компенсационного характера устанавливается на уровне 4% от должностного оклада работника и рассчитывается пропорционально отработанному с вредными, опасными и особыми условиями труда времени (в соответствии с табелем учета рабочего времени).

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в сменном графике в соответствии с условиями заключенных трудовых договоров, указанная в настоящем пункте выплата компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени (количеству отработанных работником дней (часов) в месяц в соответствии с табелем учета рабочего времени).

Стороны договорились о том, что Работодатель производит оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере. Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время составляет 20% тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время».

1.4. Стороны договорились добавить п. 7.2.5 в следующей редакции:

«п. 7.2.5. Во вспомогательных подразделениях приказом Работодателя с учетом мнения Профкома может вводиться сменная работа по графику сменности с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – один год.

Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период - три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период может быть увеличен до одного года.

Для Работников ИНЭОС РАН, работающих в режиме рабочего времени, отличном от пятидневной рабочей недели, чередования рабочих и нерабочих дней, продолжительности смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе для отдыха и питания устанавливается графиком сменности, составленным руководителем структурного подразделения, согласованным с Профкомом и утвержденным Работодателем. График сменности доводится до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При сменной работе Работники должны производить работу в течение установленной продолжительности времени и в соответствии с графиком сменности.

При составлении графика работы учитываются требования законодательства Российской Федерации о соблюдении нормы рабочего времени за учетный период, о продолжительности междусменного и еженедельного непрерывного отдыха. Количество рабочих часов, предусмотренных графиком, не должно приводить к уменьшению заработка Работника вследствие недоработки.»

1.5. Стороны договорились добавить п. 7.8.1 в следующей редакции:

«п. 7.8.1. При суммированном учете рабочего времени работа, выполняемая по инициативе Работодателя (в том числе при замене отсутствующего Работника) с согласия Работника сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год), оплачивается как сверхурочная на основании утвержденного графика сменности, табеля учета рабочего времени и приказа Работодателя, подготовленного на основании докладной записки руководителя структурного подразделения».

1.6. Стороны договорились п. 7.10.3 читать в следующей редакции:

«п. 7.10.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней по заявлению Работника. 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.»

1.7. В соответствии с вступлением в силу Постановления Правительства от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», Стороны договорились с 01.09.2023 г. п. 7.19 читать в следующей редакции:

«7.19. Работодатель обязан по письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами в соответствии с требованиями Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми инвалидами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714, а именно:

7.19.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Форма заявления, в том числе в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с п. 7.19.2, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

При введении Работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с п. 7.19.2 заявление подается Работодателю в срок, согласованный с Работодателем.

7.19.2. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с Работодателем.

7.19.3. Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:

а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с п. 7.19.2 - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с п. 7.19.2 - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных п. 7.19.5;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с п. 7.19.2 дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с п. 7.19.2 и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году. Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных п. 7.19.5.

7.19.4. Документы, указанные в подпунктах "г" - "е" пункта 7.19.3, представляются в оригинале, за исключением случаев введения Работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнения родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при которых указанные документы могут быть также представлены в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.19.5. Представление Работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет).

Документы, указанные в подпунктах "б" и "в" п. 7.19.3, представляются однократно.

Документы, указанные в подпунктах "г" - "е" п. 7.19.3, представляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с п. 7.19.1, 7.19.2 дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет Работодателю документы (их копии), подтверждающие указанный факт, при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с п. 7.19.1 дополнительных оплачиваемых выходных дней (за исключением случаев, если указанные документы (их копии) были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не изменились), а также при обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с п. 7.19.2 дополнительных оплачиваемых выходных дней.

7.19.6. Если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в подпунктах "г" и "е" п. 7.19.3, не представляются.

7.19.7. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с п. 7.19.1, в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в соответствии с п. 7.19.2, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

7.19.8. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с п. 7.19.2 - в календарном году), не увеличивается.

7.19.9. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с п. 7.19.1, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном месяце (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с п. 7.19.2, но не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном году (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном году). При этом родителем (опекуном, попечителем) согласовывается с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с п. 7.19.1, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренного п. 7.19.2.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с п. 7.19.2, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

7.19.10. Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя.

7.19.11. Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать Работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.»

1.8. Стороны договорились добавить в Раздел 8 «УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА» п. 8.24:

«п. 8.24. 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 приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 291н от 12.05.2022 г. «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Заявление работника действует до тех пор, пока работник не обратится к Работодателю с новым заявлением об изменении порядка замены компенсационной выплаты»).

1.9. п. 10.2 читать в следующей редакции:

«п. 10.2. Работодатель предоставляет Профкому в безвозмездное пользование помещение на территории ИНЭОС РАН по адресу: ул. Вавилова, 28, стр. 1, тех этаж, а именно: комнату № 526 согласно внутренней нумерации помещений (№ 12 по БТИ), площадью 25,4 кв.м., для работы Профкома; а также помещение по адресу: г. Москва, ул. Вавилова, д. 28, стр. 3, комнату № 271 согласно внутренней нумерации помещений (№ 12 по БТИ), площадью 7,9 кв.м. (архив Профкома);

- помещение для проведения собраний (конференций) Работников и профсоюзной организации;

- в нерабочее время холл тех этажа (5 согласно внутренней нумерации) для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий и спортивных соревнований, а также обеспечивает отопление, освещение, уборку, охрану указанных помещений (ст. 377 ТК РФ).»

1.10. В соответствии с вступлением в силу Приказа от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» Министерства труда и социальной защиты РФ, а также

приказа от 12.05.2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» Министерства труда и социальной защиты РФ,

Стороны договорились Приложение «Обоснование» к разделу 8 к коллективному договору читать в следующей редакции:

«Обоснование к Разделу 8 «УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА» Коллективного договора на 2022-2025 гг.

По п. 8.2.8. Выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

На работах, связанных с загрязнением, Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и (или) обезвреживающие средства, а именно – твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства, очищающие кремы, пасты, регенерирующие, восстанавливающие кремы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 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. 8.2.8. 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 от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» Министерства труда и социальной защиты РФ с последующими изменениями и дополнениями.

По п. 8.2.4. О порядке бесплатной выдачи молока или других пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда.

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты на основании требований приказа Министерства труда и социальной защиты РФ № 291н от 12.05.2022 г. «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления

компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых принятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой несения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству)

Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Работникам, периодически контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), в дни фактической занятости дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), обусловленным производственным (технологическим) процессом, в дни фактической занятости вместо молока выдаются кисломолочные продукты или обогащенные пектином пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда, содержащие не менее 2 г пектина или растворимых пищевых волокон (фактическое содержание пектина или растворимых пищевых волокон указывается изготовителем).

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов (напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов) должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами, а также выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены, не полученных своевременно имеющими на это право работниками, за исключением случаев, когда несвоевременная выдача молока или равноценных пищевых продуктов обусловлена действиями работодателя, приведшими к нарушению положений пунктов 2, 3, 5

и 6 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №№ 291н от 12.05.2022 г., в части порядка и условий выдачи указанных в этих пунктах продуктов.

Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий Работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право Работниками или возмещения Работникам их стоимости устанавливается локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения Профкома. Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №№ 291н от 12.05.2022 г.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников, за исключением указанных в пункте 6 Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №№ 291н от 12.05.2022 г., с учетом мнения Профкома. Допускается замена равноценных пищевых продуктов на молоко по письменным заявлениям работников с учетом мнения Профкома.

Замена молока на пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда допускается только при прохождении ими процедуры государственной регистрации продукции в соответствии с требованиями действующего законодательства».

1.11. Приложение № 1 к коллективному договору читать в редакции Приложения № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

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.

Подписи Сторон

Председатель Профкома

ИНЭОС РАН, к.х.н.



Тайц Е.С.

Директор ИНЭОС РАН,

член-корреспондент РАН,

Д.х.н.



Трифонов А.А./

Приложение № 1
к дополнительному соглашению
от 09.04.2024 № 3

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	смаывающие и обезвреживающие средства	по нормам
	средства индивидуальной защиты	по нормам
	полотенечная ткань	1 м в полгода
	аптечки мед.помощи	1 шт. на помещение (с инвентаризацией и пополнением по мере истечения срока годности)
8.8	выдача молока	0,5 л. за смену (рабочий день)
8.2.11	медицинские осмотры	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

Подписи Сторон

Председатель Профкома

Директор ИНЭОС РАН,

ИНЭОС РАН, к.х.н.

член-корреспондент РАН,

д.х.н.



Прошнуровано, пронумеровано

скреплено печатью 11 (двухсторонний) лист

Директор ИНЭОС РАН А. А. Трифонов

Председатель профкома ИНЭОС РАН Т. И. Е. С. [подпись]



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 574 от 10.04.2014 г.