

От Работодателя
И.о. директора ИХБФМ СО РАН,
К.Х.Н.

П.Е. Пестряков

«07» апреля 2025 г.

От Работников
Председатель профкома
ИХБФМ СО РАН

Е.В. Дмитриенко

«07» апреля 2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА ХИМИЧЕСКОЙ
БИОЛОГИИ И
ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ МЕДИЦИНЫ
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ
НАУК (ИХБФМ СО РАН)**

на период
с « 07 » апреля 2025 г. по « 06 » апреля 2028 г.

Принят на собрании
трудоого коллектива
05 февраля 2025 г.

протокол № 1
Подписан « 07 » апреля 2025 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты Работников организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений Работников и Работодателей в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники ИХБФМ СО РАН в лице: председатель Профсоюзного комитета Дмитриенко Елена Владимировна и директор ИХБФМ СО РАН Коваль Владимир Васильевич, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химической биологии и фундаментальной медицины Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Институт, ИХБФМ СО РАН).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Института, повышению материального и социального обеспечения Работников;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Института независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет ИХБФМ СО РАН (далее профком) единственным представителем Работников Института, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных

социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 7 апреля 2025 года сроком на три года и действует до 6 апреля 2028 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года в установленном законом порядке.

1.9. Профком Института в семидневный срок со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Работники предоставляют право профкому вести переговоры с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Института, проводя мероприятия, направленные на создание условий для повышения эффективности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни Работников Института, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам Института с участием представителей профкома Института;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения профкома Института;

- предоставлять право профкому участвовать в управлении Институтом, в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в проведении аттестации Работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы Работников, и вносить по ним соответствующие предложения;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.2.2. Профком обязуется:

- представлять интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;

- представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ИХБФМ СО РАН и трудовым договором.

3.2. Трудовые договоры с Работниками Института заключаются в письменной форме; трудовые договоры заключаются на определенный либо на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.3. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений устава и «Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных Работников ИХБФМ СО РАН».

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ.

3.5. Работодатели обеспечивают 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 и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Институте показателей и критериев.

3.6. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада (при изменении порядка или 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.

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

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ИХБФМ СО РАН не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

До подписания трудового договора с Работником при приеме на работу Работодатель обязан ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Института, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.9. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.10. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.11. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3.12. Вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Института определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.2. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Время начала и окончания работы устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Для Работников Института, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда степени 3.1, устанавливаются доплаты не менее 4% от оклада в соответствии с ТК РФ глава 21, ст. 147.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Института с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Института.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Института.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Институте с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия Работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.8. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за

время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.9. По согласованию с работодателем и при наличии финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

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, 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;

4.11. Работодатель вправе предоставить отпуск при выделении Работнику путевки на санаторно-курортное лечение за счет средств Социального фонда России.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется проводить оплату труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными актами Минобрнауки России и локальными нормативными актами Института, утвержденными в установленном порядке и согласованными с Профкомом.

Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (глава 21 ТК РФ).

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. Системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются «Положением об оплате труда», которое принимается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.6. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

5.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 18 числа текущего месяца – за первую половину месяца;
- 03 числа последующего месяца – окончательный расчет за месяц.

5.9. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо путем перечисления на указанный Работником счет в банке.

5.10. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

5.13. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (согласно ст. 236 ТК).

5.14. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работниками, за счет средств бюджетного финансирования и целевых средств, при наличии оправдательных документов в пределах норм, установленных постановлениями Правительства РФ и принятом в Институте Положением о командировках.

5.15. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

5.16. Работодатель при наличии внебюджетных средств может производить полностью или частично оплату договоров на добровольное личное страхование Работников, предусматривающих оплату медицинских расходов, заключаемых на срок не менее года.

5.17. Профсоюзный комитет Института обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

6. Гарантии занятости Работников

6.1. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со ст. 82 ТК РФ с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщить об этом в письменной форме в Профком (ст. 81, 82, 373 ТК РФ).

6.4. Информация о возможном массовом высвобождении Работников предоставляется в Профком, а также в службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение считается массовым при сокращении численности или штата Работников Института в количестве:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.5. Работникам, подлежащим высвобождению по сокращению численности или штата, предоставляется возможность поиска нового места работы. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется по соглашению с работодателем один дополнительный выходной день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.7. Председатель профсоюзной организации в обязательном порядке включается в комиссии по реорганизации, ликвидации организации, аттестации Работников.

6.8. Работодатель не может увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска, а также:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- работников предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации) (требование ст. 144.1 УК РФ).

6.9. Работодатель и Профком обязуются способствовать увеличению численности молодежи, ее научному росту, повышению заработной платы, оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертации.

6.10. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяется работодателем и реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и работодателем.

6.11. В случае направления Работника для повышения его квалификации, в том числе за рубеж, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные,

проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации. В том случае, когда оплачивает расходы принимающая сторона, Работодатель освобождается от оплаты командировочных расходов Работника.

6.12. В случае прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 Трудового кодекса РФ.

6.14. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации Работников в установленном порядке.

6.15. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых Работников при массовом увольнении.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель может в рамках действующего законодательства направлять часть средств, полученных от внебюджетных поступлений, на организацию и проведение социальных мероприятий по следующим направлениям:

- улучшение жилищных условий;
- организация медицинского обслуживания;
- организация питания сотрудников;
- оказание материальной помощи;
- другие мероприятия, средства на которые предусмотрены сметой на социальные нужды.

7.2. Работодатель обязуется принимать все доступные меры по обеспечению улучшения жилищных условий сотрудников Института, в том числе с использованием собственных средств сотрудников, а также развитием системы ипотечного кредитования.

7.2.1. Работодатель совместно с Профкомом ведет учет Работников, желающих улучшить жилищные условия. Работодатель, с учетом мнения Профкома, устанавливает очередность нуждающихся на право участия в строительстве жилья за счет собственных средств по льготным расценкам Минобрнауки России, отдавая предпочтение перспективным научным Работникам и ведущим специалистам. Списки сотрудников, желающих улучшить жилищные условия, составляются Профкомом на основании поступивших от Работников заявлений.

7.2.2. Работодатель совместно с Профкомом и Советом молодых ученых распределяют места и комнаты в общежитиях для молодых специалистов, выделенные УД СО РАН, а также перераспределяют их при освобождении. Первоочередным правом на получение места в ведомственных общежитиях обладают аспиранты ИХБФМ СО РАН.

При распределении комнат в семейных общежитиях учитываются трудовой стаж, состав семьи, жилищные условия, производственные показатели Работника.

7.2.3. В целях сохранения Институтом жилищного фонда в общежитиях считать недопустимым практику сохранения временного жилья за членами семьи переселяющегося сотрудника.

7.3. Работодатель принимает меры для организации мероприятий по улучшению медицинского обслуживания Работников (при наличии возможности).

7.3.1. Работодатель может заключать договор на добровольное медицинское страхование Работников и организует контроль за использованием страховых взносов по назначению.

7.3.2. Работодатель может принять решение о возмещении страхового взноса Работнику, самостоятельно заключившему договор личного страхования на медицинское обслуживание в соответствии с законодательством.

7.3.3. Работодатель может оказать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов и оборудования, а также на компенсацию расходов по пребыванию в стационаре медицинского учреждения по личному заявлению Работника при наличии документов, подтверждающих расходы.

7.3.4. Работодатель может оплатить часть стоимости путевок в санатории, пансионаты и другие лечебные учреждения нуждающимся в лечении Работникам.

7.4. Работодатель обязуется выделить помещение для организации питания сотрудников Института и аспирантов.

7.5. Работодатель в рамках имеющихся финансовых возможностей может оказывать материальную помощь нуждающимся сотрудникам.

7.5.1. Работодатель и Профком может оказывать материальную помощь Работникам или членам их семей в случае смерти членов семьи или самого Работника. К членам семьи относятся: отец, мать, дети, муж, жена.

7.5.2. Работодатель может оказать материальную помощь по заявлению Работников, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.

7.6. Работодатель содействует оформлению необходимых документов для назначения пенсий Работникам (без представления их работодателем в орган ПФ РФ).

7.7. Работодатель совместно с Профкомом обязуется осуществлять премирование Работников Института в связи с юбилейными датами 50, 60, 70, 80, 90 лет. Премияльная выплата производится в размере должностного оклада.

7.8. Если Работник увольняется в связи с уходом на пенсию, проработав в Институте 25 и более лет, то Работодатель, при наличии финансовой возможности, вправе поощрить Работника выплатой, не превышающей трехмесячного должностного оклада.

7.9. Работодатель совместно с инициативными группами Работников организует и проводит праздничные мероприятия, предоставляя на безвозмездной основе помещение с необходимым оборудованием:

- новогодний праздник,
- Международный день 8 марта,
- другие мероприятия, одобренные дирекцией и Ученым советом Института.

7.10. Работодатель совместно с Профкомом может финансировать праздничные и спортивно-оздоровительные мероприятия, в том числе аренду дорожек в плавательном бассейне при наличии средств.

8. Охрана труда

8.1. Стороны договорились, что политика работодателя с участием Профкома в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.2.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

8.2.2. Обеспечивать регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочем месте.

8.2.3. Проводить при приеме Работников на работу вводный инструктаж по охране труда.

8.2.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.2.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.6. Проводить первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.2.7. Информировать Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, профессиональных рисках на рабочем месте, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.2.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.9. Проводить социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев, произошедших с Работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие Работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. ст. 22 ТК РФ.

8.2.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и

устранению причин несчастных случаев при выполнении Работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.2.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников.

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

8.2.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.2.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.2.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.2.19. Предоставить Работникам установленную соответствующими нормативными актами денежную компенсацию за работу во вредных условиях труда (ст. 222 ТК РФ).

8.2.20. Обеспечить Работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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.

8.2.21. Проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах, специальную оценку условий труда Работников, выполнять мероприятия по снижению степени вредности вредных и опасных производственных факторов.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.3.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.3.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.3.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения

безопасности Работников.

8.3.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.3.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4. Работник обязуется:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Института.

8.4.2. Правильно применять выданную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

8.4.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, первичный инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, повторный инструктаж, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Институте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их Работников

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права профкома Института, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

9.3. Трудовые отношения, гарантии Работникам, избранным или входящим в состав профкома, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профкома регулируются ст. 374-378 ТК РФ.

9.4. Профком вправе вносить предложения работодателю о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать эти предложения и проекты нормативных актов, разрабатываемых Профкомом.

9.5. Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам, необходимым для разрешения трудовых

споров.

9.7. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию с ним (без нарушения нормальной деятельности Института).

По инициативе профкома могут проводиться заседания Профкома и коллективов подразделений Института (без ущерба для производственной деятельности).

9.8. Работодатель обязуется организовать безналичное удержание членских взносов из заработной платы членов профсоюза (по их заявлениям) и их перечисление в распоряжение Профкома.

9.9. Работодатель вводит в состав аттестационных и других комиссий представителей Профкома по его представлению.

9.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с Работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы, производится Работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

9.11. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

9.12. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

9.13. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам предприятия в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, транспорт в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

9.14. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, спортивные комплексы, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

9.15. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положения об оплате труда.

9.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.17. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. Контроль за выполнением договора. Порядок внесения изменений

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя

комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

10.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии.

10.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

10.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.6. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.8. Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

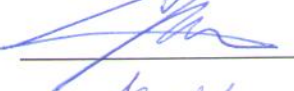
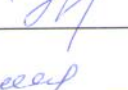
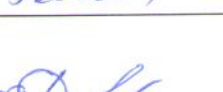
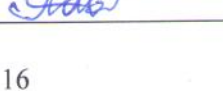
11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с « 07 » апреля 2025 г. по « 06 » апреля 2028 г.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения Работников в течение десяти дней с момента его подписания.

РАЗРАБОТАНО:

- | | | |
|---|--|------------------|
| 1. Зам. директора по научной работе,
к.ф.-м.н. |  | А. А. Ломзов |
| 2. Зам. директора по научной работе,
к.х.н. |  | П. Е. Пестряков |
| 3. Главный бухгалтер |  | Д. А. Колдакова |
| 4. Заместитель главного бухгалтера |  | Н. Г. Дубаносова |
| 5. Начальник ОК |  | О. М. Гашникова |
| 6. Председатель ПК,
старший научный сотрудник,
к.х.н. |  | Е. В. Дмитриенко |
| 7. Представитель ПК, научный
сотрудник |  | А. С. Павлова |

8. Представитель ПК, старший
научный сотрудник, к.х.н.



М. А. Воробьева

СОГЛАСОВАНО:

1. Начальник юридического отдела
2. Ведущий инженер по ОТТБ и ПБ



А. С. Авдеева



Н. С. Свищёва

пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью



С.А. Пестряков
директора Института,
К.Х.Н.

П.Е. Пестряков