

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НАУКИ
ИНСТИТУТ ХИМИИ ВЫСОКОЧИСТЫХ ВЕЩЕСТВ ИМ. Г.Г. ДЕВЯТЫХ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между трудовым коллективом ИХВВ РАН и администрацией
на 2016 – 2018 годы

От администрации:
Директор института

Чурбанов М.Ф.



(подпись, печать)

От профкома:
Председатель профкома

Созин А.Ю.



(подпись, печать)

Уведомительная регистрация:

(наименование органа по труду)

Администрация Приокского района
города Нижнего Новгорода
Сектор социальных трудовых
отношений
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
« 16 » марта 2016 г.
№ 577
подпись

г. Нижний Новгород

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии высокочистых веществ им. Г.Г. Девярых Российской академии наук (ИХВВ РАН) в лице директора института (далее «Администрация») и трудовым коллективом ИХВВ РАН в лице профсоюзного комитета ИХВВ РАН (далее «Профком»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам, а также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Коллективный договор включает взаимные обязательства Администрации и Профкома по вопросам:

- обеспечения выполнения плановых работ в установленные сроки. В целях обеспечения проведения работ использовать все формы их финансирования: госбюджет, хозяйственные договоры, средства различных научных фондов, участие в конкурсных программах на региональном, государственном, международном уровнях и т.п.

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

1.4. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение эффективной работы института, обеспечение стабильной работой всех работников,

сохранение штата работников, поддержание установленного уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), ст.50).

1.6. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую юридическую силу.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.8. Коллективный договор заключается один раз в 3 года на общем собрании или конференции трудового коллектива, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до заключения нового договора.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ с дальнейшим оповещением всех сотрудников о внесении в договор изменений и дополнений. Если Администрация и Профком вносят в действующий договор дополнительные льготы отдельным категориям сотрудников или же в случае уменьшения любых льгот, закрепленных договором, изменения и дополнения должны быть утверждены на собрании (конференции) сотрудников института.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор заключен от имени всех работников ИХВВ РАН вне зависимости от их членства в профсоюзе и распространяется на всех членов трудового коллектива (ст.43 ТК РФ). Льготы, предоставление которых осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета, не будут распространяться на сотрудников, не являющихся членами профсоюзной организации ИХВВ РАН.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или реорганизации института.

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Администрацией для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

2. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

2.1. Проводить предварительное обсуждение в трудовых коллективах важнейших производственных и социальных вопросов, постоянно информировать коллектив о принятых решениях.

2.2. Предоставлять помещение для организации общественного питания работников института.

2.3. Бесплатно предоставлять Профкому помещение, транспорт, связь, оргтехнику в размере обоснованных потребностей.

2.4. В соответствии с ТК РФ, Законом о профсоюзах и Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственных федеральному агентству научных организаций, предоставлять оплачиваемое время выборным представителям профорганизации для выполнения своих профсоюзных обязанностей, в том числе, связанных с командировками для работы в вышестоящих органах профсоюза. Работодатель осуществляет оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа в размерах, устанавливаемых по согласованию работодателя и Профкома.

2.5. Обеспечить по желанию сотрудников-членов профсоюза безличную систему удержания профвзносов.

2.6. При расходовании средств из фонда выплат материальных поощрений руководствоваться следующими приоритетами: медицинское обслуживание и помощь в экстренных случаях; приобретение путевок; помощь семьям, имеющим детей дошкольного возраста; спортивные, туристические и культмассовые мероприятия; оказание единовременной материальной помощи; вознаграждение сотрудников, уходящих на пенсию. Приоритеты расходования средств согласуются Администрацией и Профкомом.

2.7. Обеспечивать участие представителей Профкома в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством.

2.8. Администрация обеспечивает своевременное уведомление работников 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.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работники обязуются:

3.1. Соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей; своевременно, точно и качественно выполнять установленные им задания; не нарушать технологию производства, трудовую дисциплину, режим коммерческой тайны; принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю; соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране; содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и порядке; бережно относиться к средствам производства; работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; не объявлять в период действия настоящего договора забастовки и другие действия по вопросам, включенным в коллективный договор при условии их выполнения.

3.2. Добросовестно выполнять возложенные на них согласно Должностной инструкции обязанности; творчески подходить к их выполнению; способствовать эффективному расходованию бюджетных средств; активно привлекать другие средства для финансирования исследований и проведения экспериментов (гранты, хозяйственные договоры, средства фондов и т.п.); заботиться о повышении престижа института.

3.3. Заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих. В целях охраны здоровья работников и повышения пожарной безопасности курить разрешено только в специально оборудованных местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.4. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профес-

сиональные интересы, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3.5. Совместно с администрацией направлять коллектив на успешное выполнение планов НИР, целевых программ исследований, хозяйственных договоров и др. обязательств, принятых институтом, на соблюдение членами коллектива трудовой и производственно-технологической дисциплины, коммерческой тайны.

3.6. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением коллективного договора и соглашений, за состоянием охраны труда, за соблюдением законодательства в области охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников.

3.7. Участвовать в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

3.8. Участвовать в разрешении трудовых споров по вопросам, связанным с нарушением законодательства о труде, условий коллективного договора.

3.9. Обращаться в вышестоящую профсоюзную организацию и в федеральные органы законодательной и исполнительной власти по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.10. Совместно с администрацией принимать необходимые меры по притоку в ИХВВ РАН молодых работников и специалистов, способствовать их закреплению и научному росту.

3.11. Уведомлять Администрацию об организации массовых мероприятий (собрания, лекции, праздники), связанных с необходимостью изменения внутреннего трудового распорядка института.

3.12. Организовывать работу по оздоровлению детей сотрудников института, проведению новогодних елок и комплектации подарков.

3.13. Содействовать культурно-массовой работе. Организовывать поездки в театры, музеи, по памятным и историческим местам.

3.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, руководствуясь Положением о материальной помощи и возможностями бюджета профсоюза.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, коллективными договорами, «Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии высокочистых веществ им.Г.Г.Девярых Российской академии наук (ИХВВ РАН)» от 19 февраля 2015 г.

4.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и являются обязательными приложениями к коллективному договору (ст.135 ТК РФ).

4.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

4.4. Проведение тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочих осуществляется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником.

4.5. Оплату труда при выполнении работ различной квалификации производить в соответствии с ТК РФ (ст. 150) и настоящим коллективным договором.

4.6. Системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются Администрацией с учетом мнения Профкома и настоящего коллективного договора на основе «Положения об оплате труда работников ИХВВ РАН» от 19 февраля 2015 г. и «Положения о выплатах стимулирующего характера основному персоналу ИХВВ РАН» от 19 февраля 2015 г.

4.7. За выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с ТК РФ (ст. 146-154) и настоящим коллективным договором, работникам организации устанавливаются доплаты и надбавки.

Доплаты производить за:

- совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работу во вредных и опасных условиях труда;
- работу в сверхурочное время;
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время

Конкретные размеры доплат определяются в пределах экономии фонда заработной платы с учетом сложности, характера и объема выполненных работ, степени использования рабочего времени по представлению руководителя подразделения.

4.8. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме. Аванс за первую половину месяца выплачивается 18 числа, окончательный расчет - 3 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Размер аванса составляет 40% заработной платы. В случае невозможности своевременной выплаты заработной платы Администрация сообщает коллективу причину и ожидаемый срок задержки.

4.9. При выплате заработной платы работодатель выдает работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, произведенных удержаниях, и об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Администрация несет ответственность за задержку, по обстоятельствам, зависящим от нее, выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.11. Заработная плата работникам за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска при условии его оформления не менее, чем за две недели.

4.12. Работодатель, в соответствии со статьей 377 ТК РФ, может производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет своих средств. Не освобожденному от основной работы руководителю первичной профсоюзной организации работодатель осуществляет доплату в размере 40% от тарифной ставки занимаемой должности.

4.13. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, при наличии финансовых возможностей администрация осуществляет выплату работникам выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) выплачивается в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. Оплата сверхурочной работы за первые два часа осуществляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

4.16. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.17. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются Администрацией с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда, либо п.6.24 «Межотраслевого Соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы».

4.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере

4.19. Администрация 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, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.21. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для сотрудников института устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)

-продолжительность рабочей недели 40 часов при обычных условиях работы (ст.91 ТК РФ);

-продолжительность рабочей недели 36 часов при вредных условиях работы (ст.92 ТК РФ).

5.2. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.3. Продолжительность ежедневной (сменной) работы устанавливается в соответствии с ТК РФ (ст.94).

5.4. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определенных законодательством РФ (ст. 113 ТК РФ).

5.5. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

5.6. Работа в выходной день компенсируется в соответствии с ТК РФ (ст. 153).

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в ИХВВ РАН с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (ст.115 ТК РФ). Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Научным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.10. По согласованию между сотрудником и руководством допускается разделение отпуска на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.11. Перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.12. Дополнительные отпуска работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ (ст.116-119), порядком и условиями, определенными коллективным договором.

5.13. Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. (Статья 262.1. ТК).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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. (ст. 263 ТК).

5.14. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется очередной отпуск в летние месяцы.

5.15. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право по согласованию с работодателем на получение дополнительного краткосрочного оплачиваемого отпуска следующей продолжительности:

- регистрация брака – на срок до трёх дней;
- свадьба детей – на срок до трёх дней;
- смерть близких родственников – на срок до трёх дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – на срок до двух дней;
- для проводов сына или внука в армию – на срок до двух дней;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 75-лет) на срок до двух дней.

5.16. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14-ти лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация должна устанавливать гибкий график работ, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от объема выполненной работы (ст. 93 ТК РФ).

5.17. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в институте.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между сотрудником и администрацией (ст.128 ТК РФ).

5.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК).

5.20. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК).

5.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, действующим до 1 января 2018 года) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней (п. 8.10 «Межотраслевого Соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2017 годы»)

5.22. ИХВВ РАН с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

5.23. По соглашению между сотрудником и администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы с сохранением общей продолжительности рабочего времени и соблюдением требований обеспечения НИР, оформленный приказом по институту.

5.24. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.25. В службах и подразделениях института, где требуется круглосуточный режим работы, ведется суммированный учет рабочего времени.

5.26. С учётом финансовых и производственных возможностей сотрудникам, имеющим звание «Ветеран труда», может быть предоставлено три дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Администрация гарантирует:

6.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

6.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в письменной форме в соответствии с ТК РФ.

6.3. При замещении должностей научных работников в ИХВВ РАН в случаях, предусмотренных действующим законодательством, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов с последующим заключением договора на определенный срок (не более 5 лет).

6.4. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с ТК РФ (ст.81,82) и законом «О занятости населения».

6.5. Предоставление преимущественного права для оставления на работе при равной производительности и квалификации в случае сокращения лицам, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
- работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

6.6. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам своей организации.

6.7. Расторжение трудового договора с беременными женщинами; женщинами, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, не допускается, за исключением увольнения

по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

6.8. Предоставление работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, свободного времени для поиска работы 6 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

6.9. Оказывать юридическую и материальную помощь сотрудникам в случае чрезвычайных обстоятельств.

7. ОХРАНА ТРУДА

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в учреждении стороны пришли к соглашению:

Администрация обязана обеспечить:

7.1. При приеме на работу служба охраны труда обеспечивает инструктаж работников по правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.2. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям ТК РФ и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.212 ТК РФ). Организовать надлежащее санитарно – бытовое (аптечка, моющие средства, полотенца, уборка помещений и пр.) и лечебно-профилактическое обслуживание.

7.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ), при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.4. Выдачу работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, мыла и обезжиривающих средств, сертифицированных средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

7.5. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот, установленных законодательством:

- дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ);
- доплата за работу в особо опасных и особо вредных условиях труда;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ) или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (федеральный закон от 01 октября 2007 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 ТК РФ»).
- льготной пенсии по списку №1 и №2

7.6. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212, 225 ТК РФ).

7.7. Определение степени ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Руководители отделов, цехов, служб и иные работники могут быть полностью или частично лишены премий или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

7.8. Предоставление работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Проведение специальной оценки условий труда с их последующей сертификацией (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

7.11. Недопущение применения труда беременных женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.12. Работникам, у которых в ходе профилактического осмотра выявлены заболевания, полученные в результате воздействия вредных и опасных условий труда на

рабочем месте в институте, оплачивается дальнейшая диагностика и лечение по мере финансовых возможностей института.

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

7.14. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.15. 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 РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.16. 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 ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

7.17. Аттестация работников производится не реже одного раза в пять лет.

Аттестация вспомогательного и обслуживающего персонала может проводиться по решению Администрации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Работники обязуются:

7.18. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

7.19. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

7.20. 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 профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

7.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

7.22. 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.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Администрация совместно с профорганизацией в пределах возможностей бюджетных и внебюджетных фондов, в рамках их смет и с учетом вклада сотрудника в выполнение планов НИР, целевых программ исследований, хозяйственных договоров и др. обязательств обязуется осуществлять социальную программу в составе нижеперечисленных разделов.

8.1. Оказание материальной помощи:

- на оплату медицинских услуг;
- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием;

- на похороны близких родственников;
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, наводнения и пр.;

8.2. Организовывать культмассовые мероприятия.

8.3. Способствовать приобретению сотрудникам и их детям путёвок в оздоровительные лагеря и санатории.

8.4. Организационная поддержка обеспечения питания работников ИХВВ РАН.

8.5. Способствовать работе спортивных секций института, оплате аренды спортивных сооружений и приобретения спортивного инвентаря, проведению внутриинститутских и межинститутских соревнований, «дня здоровья» и пр.

8.6. Администрация обязуется: принимать все доступные меры по улучшению жилищных условий сотрудников, включая поддержку на всех уровнях (в городе, РАН) получения льготных кредитов на индивидуальное строительство жилья, частично компенсировать аспирантам расходы за аренду жилых помещений при предоставлении подтверждающих документов. Вопросы предоставления и размера компенсации решаются Администрацией и Профкомом. При составлении списка нуждающихся в улучшении жилищных условий сотрудников института руководствоваться «Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений в нижегородской области», ЖК РФ, законами РФ. Предоставить право Администрации и Профкому устанавливать льготные основания для признания нуждающимися в улучшении жилищных условий передовиков производства и высококвалифицированных специалистов с учетом их трудового вклада в развитие института, при наличии у них более 10 кв. м. жилой площади на члена семьи.

8.7. Оказывать транспортные услуги работникам для приобретения строительных и др. материалов, поездок в сады, за грибами, на рыбалку и по другим внеслужебным потребностям за счет их личных средств.

8.8. С учётом финансовых возможностей ИХВВ РАН частичное возмещение сотрудникам расходов, связанных с проездом в пригородном транспорте на работу и с работы.

8.9. Выплачивать сотрудникам со стажем работы в ИХВВ РАН, как правило, не менее 20 лет, уходящим на пенсию, а также на юбилеи денежное вознаграждение, учитывая индивидуальный вклад и заслуги каждого в размерах, согласованных Профкомом и Администрацией.

8.10. Сотрудники, заключившие срочные трудовые договора с Администрацией, пользуются всеми мерами социальной защиты, предусмотренными настоящим коллективным договором. Включение в контракт дополнительных льгот и преимуществ подлежит согласованию с Профкомом.

8.11. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников организации.

8.12. Предоставление однодневного оплачиваемого отпуска 1 сентября женщинам, имеющим детей школьного возраста до 10 лет.

8.13. При наличии денежных средств осуществлять денежную выплату или вручение ценного подарка сотрудникам к праздникам «День работников науки», «8 Марта», «23 Февраля», «9 Мая», «Новый Год».

8.14. Предусматривать с учётом финансовых возможностей института увеличенные размеры компенсации командировочных расходов.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее, чем один раз в год отчитываются на общем собрании (конференции) работников о проделанной работе и расходовании денежных средств, выделяемых на выполнение коллективного договора.

9.4. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, комментарии к нему.
3. Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015 - 2018 годы.
4. Закон РФ от 12.01.96 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (С изменениями и дополнениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г., 23 июля, 30 декабря 2008 г., 1 июля, 28 декабря 2010 г.).
5. Закон РФ от 19.04.91. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от: 5 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г., 23 июля, 25 декабря 2008 г., 3 июня, 24 июля, 27 декабря 2009 г., 22, 27 июля 2010 г., 1, 11 июля, 30 ноября 2011 г., 28 июля 2012 г.).
6. Закон РФ от 12.01.95. № 5-ФЗ. «О ветеранах» (С изменениями и дополнениями от: 18 ноября 1998 г., 2 января, 4 мая, 27 декабря 2000 г., 8 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 6 мая, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 19, 29 июня, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 8 мая, 19 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября 2007 г., 1 марта, 14, 22 июля, 2 октября, 22 декабря 2008 г., 28 апреля, 29 июня, 18, 24 июля, 17, 21 декабря 2009 г., 6 мая, 2, 22, 27 июля, 9 декабря 2010 г., 7, 16 ноября 2011 г., 16 октября 2012 г.).
7. Закон РФ от 24.10.97. № 134-ФЗ. «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (С изменениями и дополнениями от: 27 мая 2000 г., 22 августа 2004 г., 24 июля 2009 г., 30 ноября 2011 г., 3 декабря 2012 г.).
8. Закон РФ от 19.06.00. №82-ФЗ. «О минимальном размере оплаты труда» (С изменениями и дополнениями от: 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 20 апреля 2007 г., 24 июня 2008 г., 24 июля 2009 г., 1 июня 2011 г., 3 декабря 2012 г.).

9. Закон Нижегородской области от 27.04.99. № 40-3. «О социальном партнерстве» (С изменениями и дополнениями от: 20 мая, 9 октября 2003 г., 4 октября 2007 г., 6 марта 2008 г., 16 ноября 2010 г.).
10. Закон РФ от 24.07.98. № 125-ФЗ. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (С изменениями и дополнениями от: 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 21 июля 2007 г., 23 июля 2008 г., 24 июля, 28 ноября 2009 г., 19 мая, 27 июля, 29 ноября, 8, 9 декабря 2010 г., 6 ноября, 3 декабря 2011 г., 29 февраля 2012 г.).
11. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий, и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями от 13.09.77., 1.11.77., 30.01.78., 24.05.78., 29.05.78., 7.03.79., 7.10.87., 5.11.87., 26.11.87., 16.02.88., 25.02.88., 11.04.88., 16.06.88., 21.06.88., 19.08.88., 16.09.88., 6.12.88., 14.08.90., 18.10.90., 22.10.90., 29.05.91.).
12. Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.0.004.-90. «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 5.11.90. № 2797).
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приложения к коллективному договору

1. Система оплаты и стимулирования труда работников.

«Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения науки Института химии высокочистых веществ им.Г.Г.Девярых Российской академии наук (ИХВВ РАН)» от 19 февраля 2015 г.

Положение о выплатах стимулирующего характера основному персоналу ИХВВ РАН от 19.02.2015 г.

2. Список подразделений, в которых используется суммированный учет рабочего времени.

3. Список профессий с опасными и вредными условиями труда.