

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт
химии твердого тела Уральского отделения Российской академии наук
(ИХТТ УрО РАН)**

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № от «__» «_____» 2023 года

Екатеринбург

2023

Оглавление

1	Общие положения	3
2	Социальное партнерство и трудовое правоотношение	4
3	Содействие занятости работников и повышение квалификации	5
4	Рабочее место, рабочее время и время отдыха	7
5	Оплата труда. Гарантии и компенсации	11
6	Охрана и безопасность труда	13
7	Поддержка молодых ученых и специалистов	17
8	Социальные гарантии	18
9	Гарантии прав первичной профсоюзной организации	19
10	Заключительные положения	22

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт химии твердого тела Уральского отделения Российской академии наук (сокращенное название ИХТТ УрО РАН) (далее-Институт) устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице своих представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт химии твердого тела Уральского отделения Российской академии наук (далее - «Работодатель»), в лице его представителя, директора Кузнецова Михаила Владимировича, действующего на основании Устава и работники в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - «ПК») в лице ее председателя Института Бибанаевой Светланы Александровны (далее - председатель ПК).

1.3. Коллективный договор подготовлен на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации
- Устава Института, а также иных действующих нормативно правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

1.4. Стороны договора признают, что в соответствии со ст. 11 ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г., что Профсоюзная организация, вне зависимости от численности, является полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении договора. Положения договора в соответствии с действующим законодательством распространяются на всех работников института, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза. Профсоюзный комитет профсоюзной организации работников ИХТТ УрО РАН в промежутках между общими собраниями или конференциями трудового коллектива уполномочен выступать в защиту интересов членов профсоюза и других членов коллектива по их доверенности.

1.5. Для обеспечения ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменение или дополнений к договору) стороны создают на равноправной основе комиссию по ведению коллективных переговоров и исполнению договора(далее - Комиссия) из равного количества представителей от каждой стороны. Решение о

включении в состав Комиссии своих представителей принимаются каждой стороной самостоятельно.

1.6. Подготовленный Комиссией проект коллективного договора обязательно доводится до работников путем размещения на сайте института(www.ihim.uran.ru) не менее чем за один месяц до собрания трудового коллектива, обсуждается работниками в подразделениях института и дорабатывается Комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

1.7. Доработанный проект коллективного договора обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива ИХТТ УрО РАН.

1.8. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

2. Социальное партнерство и трудовое правоотношение

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр передается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме(ст. 57 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный

трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.6. Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу их на соответствующие должности научных работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, в соответствии с действующим у работодателя Положением о проведении конкурса на замещение научных работников. Перечень должностей и порядок избрания по конкурсу устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2, статьей 74, статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Содействие занятости работников и повышение квалификации

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство),

результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

3.2. При достаточном государственном своевременном обеспечении бюджетного финансирования гарантировать каждому работнику получение работы, соответствующей его квалификации и знаниям, а также создание благоприятных условий труда для выполнения работ в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящего коллективного договора.

3.3. Работодатель поощряет стремление научных работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах.

3.4. Работодатель направляет работников на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки по профилю их профессиональной деятельности за счет средств работодателя, если это является законодательным требованием выполнения работниками определенных видов деятельности, а также с целью повышения профессионализма кадрового состава Института. Работодатель обеспечивает сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от основной работы. (ст. 197 ТК РФ).

3.5. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает высвобождаемым работникам:

- возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

- предоставлять не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;

- содействие в трудоустройстве путем направления в органы службы занятости письменного сообщения о проведении мероприятия по сокращению численности или штата работников.

3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- обучающиеся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (по очной, заочной формам обучения) и успешно осваивающих эти программы.

-лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-лица, награждённые государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

3.7. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). При этом работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.(работника – члена профсоюза следует предупредить за 3 месяца до увольнения.)

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.9. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.11. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.12. Совместно с ПК разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4. Рабочее место, рабочее время и время отдыха

4.1 Рабочее место - это место, где работник должен находиться (исполнять свои должностные обязанности) или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, в том числе с использованием современных средств телекоммуникаций. (ст. 209 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется трудовыми договорами, Правилами внутреннего

трудового распорядка для работников ИХТТ УрО РАН (Приложение 1), локальными нормативными актами ИХТТ УрО РАН.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю, кроме работников с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Ответственность за учет рабочего времени работников возлагается на руководителей подразделений.

4.4. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим работы:

- начало работы - в 8.30 ч.
- окончание работы - в 17.15 ч. (в пятницу - в 16.00 ч.), в 16.15ч.- для работников с вредными условиями труда.
- ежедневный перерыв для отдыха и питания – 30 мин., с 12.30 ч. до 13.00 ч.

Продолжительность рабочего дня лиц, работающих по совместительству не должна превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю(ст. 284 ТК РФ). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Трудовыми договорами, локальными нормативными актами ИХТТ УрО РАН и в соответствии с законодательством Российской Федерации, для отдельных работников могут устанавливаться иные начало, окончание и продолжительность рабочего времени, а также иные режимы работы.

4.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Для работников, продолжительность ежедневной работы которых не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется, если иное не следует из условий трудового договора.

4.8. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для следующих категорий работников:

- в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю (максимальная продолжительность еженедельной или ежедневной работы может быть установлена медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.9. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам по соглашению сторон может устанавливаться неполное рабочее время - как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами

трудового договора срок. Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария пожар, наводнение, эпидемия и т.п.), а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, Договор может в одностороннем порядке, без согласия работника, принять решение о переводе работников на дистанционный (удаленный) режим работы на период наличия указанных обстоятельств. Дистанционный режим работы по инициативе работника не предоставляется, в случае, если отсутствие работника на рабочем месте поставит под угрозу выполнение плана НИР института, сделает невозможным ведение финансово-экономической деятельности и плановое обслуживание и ремонт коммуникаций и зданий, а также в случае, если сотруднику в домашних условиях невозможно организовать безопасные условия труда в соответствии с нормами охраны труда.

4.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.12. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 56 календарных дней;
- кандидатам наук - 42 календарных дня.

4.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд(ст. 124 ТК РФ).

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарный дней(ст. 119ТК РФ).

4.15. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – выходные дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников по датам отпусков.

4.18. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

4.19. Работодатель не позднее, чем за две недели до начала отпуска, предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника(ст. 125-126 ТК РФ).

4.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по письменной просьбе работника в случае возникновения у него обстоятельств, признаваемых работодателем уважительными:

- приобретение санаторно-курортной или туристической путевки;

- по семейным обстоятельствам: уход за больным членом семьи, сопровождение ближнего родственника на лечение; оздоровление несовершеннолетних детей; обострение хронических заболеваний работника; внеплановое медицинское обследование работника, смерть родственника;

- участие в научных конференциях, семинарах и др.;

- выполнение научно-исследовательских (договорных) работ.

4.22. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.23. Работникам всех категорий по уважительным причинам предоставляется по согласованию с работодателем краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. В связи со спецификой работы Института и обязательств по выполнению планов НИР не

допускается отпуск без сохранения заработной платы суммарно более 92 дней в календарном году.

5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работника, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, производится в соответствии с трудовым договором и Положением об оплате труда, разработанным работодателем с соблюдением гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Месячная заработная плата работника (без районного коэффициента) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени соответствующего месяца и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.3. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, проводится индексация заработной платы работников в порядке, определяемом трудовым законодательством и Правительством Российской Федерации.

5.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, трудовым договором.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Работодатель выплачивает заработную плату посредством перечисления денежных средств на счет в банке, указанный работником в письменном заявлении при приеме на работу. Перечисление заработной платы осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир». Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не

позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя работников, осуществляется за счет средств работодателя. В случае смены работником кредитной организации (банка) расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов работник оплачивает за свой счет.

5.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- 19 числа текущего расчетного месяца - выплачивается аванс;
- до 4 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за месяц работы.

5.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. Размер аванса устанавливается из расчета не менее 50 % должностного оклада (тарифной ставки) работника. По личному заявлению работника (с согласия работодателя) сумма аванса может быть уменьшена или увеличена.

5.10. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работодатель письменно (расчетный листок) извещает каждого работника:

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

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

5.12. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения, которым считается последний день работы работника.

5.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работодатель выплачивает задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер

процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.14. Доплата работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных осуществляется согласно картам аттестации рабочих мест по условиям труда(ст. 147 ТК РФ)

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. При присуждении научному работнику в установленном порядке ученой степени доктора или кандидата наук размер оплаты труда пересматривается со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России (<https://vak.minobnauki.gov.ru/>) или организацией, имеющей право присуждать степени кандидатов и докторов наук на основании решения своих внутренних диссертационных советов.

5.15.2. Средства, поступающие за выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в соответствии с договорами, заключенными с заказчиками, за выполнение работ (оказание услуг) по иным договорам, по федеральным и региональным целевым программам, по грантам российских и международных научных фондов, расходуются по представлению руководителя работ в соответствии со сметами расходов полностью, без создания резервного фонда. Выплаты по вышеназванным источникам являются разовыми и не входят в систему оплаты труда, не включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и служебных командировок.

5.15.3. Работникам, участвующим в работе постоянных комиссий Института выделять ежемесячные премирующие надбавки согласно положению о стимулирующих выплатах.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.17. Знакомить сотрудников с информацией по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы – приказы об изменении должностных окладов, установлении доплат, надбавок, премий и т.д. (ст. 53 ТК РФ).

6. Охрана и безопасность труда

6.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Института в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

6.2 Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает безопасность работников при проведении работ, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, приборов, инструментов и материалов, контролирует их техническое состояние, содержание и эксплуатацию.

6.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в Институте на основе оценки профессиональных рисков на рабочих местах.

6.2.3. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами ИТР требований охраны труда, технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляции, не допускать использование неисправного оборудования.

6.2.4. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки соглашения по охране труда (Приложение 2) с выделением необходимых материальных и финансовых ресурсов.

6.2.5. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2.6. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, противопожарную, электрическую и экологическую безопасность, контролирует их соблюдение.

6.2.7. Обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами. При снижении температуры ниже минимальной (18°C) и при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарных правил и норм работодатель по представлению профсоюзного комитета и инженера по ТБ института вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением заработной платы.

6.2.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда и производственного контроля на рабочих местах, соблюдение санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, выполнение санитарно-противоэпидемических мероприятий.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты

6.2.10. Привлекает специализированные организации (специалистов) для проведения оценки условий труда, оценки профессиональных рисков на рабочих местах и иных мероприятий, связанных с организацией работы по охране труда.

6.2.11. Организует для работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и локальными нормативными актами работодателя:

- проведение инструктажей по охране труда;

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

- обучение мерам пожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

- обучение руководителей и специалистов по охране труда.

6.2.12. Проводить под роспись в журнале инструктаж не реже 2 раз в год по технике безопасности, пожарной безопасности и не реже 1 раза в год по электробезопасности. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также проверку знаний по охране труда и электробезопасности(ст. 212 ТК РФ).

6.2.13. Организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые и непосредственно с ними связанные отношения(ст. 213 ТК РФ, приказ № 302Н Минздравсоцразвития от 12.04.2011)..

6.2.14. Не допускает:

- к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности;

- работников не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.15. В соответствии с установленными нормами обеспечивает сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью (в том числе осуществляет хранение, чистку, ремонт и замену), смывающими и обезвреживающими средствами, а также средствами индивидуальной защиты работников. Производит замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов. (ст.219, 220 ТК РФ, приказы Минздравсоцразвития №209Н от 01.06.2009, №777Н от 01.09.2010, №1122Н от 17.12.2010, №997 от 09.12.2014 и т.д.)

6.2.16. Обеспечивает наличие медицинских аптек в структурных подразделениях Института и их своевременное пополнение.

6.2.17. В соответствии с трудовым законодательством организует условия и охрану труда беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников в возрасте до 18 лет.

6.2.18. Создает необходимые условия труда для инвалидов согласно индивидуальной программе реабилитации.

6.2.19. Организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.20. Беспрепятственно допускает уполномоченного представителя Профкома, должностных лиц контролирующих органов в целях проведения проверки соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.21. Предоставляет работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации.

6.2.22. Предоставить гарантии и компенсации (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, спецжиры) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или другими условиями труда. Конкретный размер гарантий устанавливается приказом директора института, исходя из результатов специальной оценки условий труда (ст. 222 ТК РФ). По письменному заявлению работников заменить спецжиры компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости спецжиров.

6.3. Работник:

6.3.1. Выполнять работы в строгом соответствии с указаниями руководителя.

6.3.2. Обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда, а также правилами экологической и пожарной безопасности. производственной санитарии, гигиене труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями учреждения.

6.3.3. Использовать выданную спецодежду, специальную обувь, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты, согласно нормам и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Содержать рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии

6.3.5. Обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, действий при ЧС.

6.3.6. Ознакомиться с результатами специальной оценки труда и производственного контроля на рабочем месте.

6.3.7. Обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности)

медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.3.6. Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае (в том числе и микротравм), происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Участвует в комиссиях по охране труда Института.

6.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда из числа членов ПК, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля над состоянием безопасных и здоровых условий и охраны труда, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний, оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда.

6.4.3. Организовать проведение проверок за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Положением об охране труда и ТБ.

6.4.4. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменениями условий труда и нарушением законодательства по охране труда.

6.4.5. Разрабатывает и принимает меры, направленные на оздоровление работников Института и их детей.

6.5. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут дисциплинарную, административную, уголовную и материальную ответственность. Дисциплинарная ответственность заключается в объявлении виновному одного из видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

7. Поддержка молодых ученых и специалистов

7.1. Работодатель проводит политику поддержки молодых ученых и специалистов в Институте.

7.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых ученых и специалистов:

- содействуют адаптации и профессиональному росту молодых ученых и специалистов;

- создает необходимые условия труда, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- содействуют повышению мотивации к научной деятельности;

- оказывают материальное и моральное поощрение молодых ученых и специалистов, ведущих эффективную научно-производственную и общественную работу;

7.2. С целью стимулирования научно-производственной деятельности молодых сотрудников в учреждении организуются молодежные конференции и семинары, конкурсы молодежных научных работ.

7.3. Работодатель принимает на практику (производственную, преддипломную) студентов на основании заключенного с образовательным учреждением договором. При наличии в Институте вакантных должностей и работ по данной должности соответствующих требованиям программы практики и квалификационным характеристикам получаемой специальности, студента принимают в штат Института на период прохождения практики.

7.4. Для содействия решению научно-исследовательских, организационных и социально-бытовых вопросов молодых ученых учреждения, а также для представления их интересов перед руководством ИХТТ УрО РАН существует Совет молодых ученых. Председатель Совета молодых ученых входит в состав членов Ученого Совета Института при наличии ученой степени - с правом решающего голоса без степени - с правом совещательного голоса.

8. Социальные гарантии

8.1. Стороны рассматривают в качестве своей важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Института.

Стороны договорились:

8.2. Для решения жилищных проблем работников создана жилищная комиссия (далее по тексту - комиссия), члены которой назначаются на паритетных началах работодателем и ПК, со следующими полномочиями:

8.2.1. Проводит учет работников, нуждающихся в жилье, в соответствии с жилищным законодательством.

8.2.2. Рассматривает пакеты документов, предоставляемых работниками, для получения служебного жилого помещения (квартиры, комнаты в общежитии), а также на получение жилищного сертификата.

8.2.3. Содействовать в предоставлении работникам института льготных путевок на санаторно-курортное лечение в санаториях и пансионатах Минобрнауки России.

8.2.4. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности).

Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

8.2.5. При наличии финансовой возможности оказывать материальную помощь из собственных средств учреждения:

- многодетным семьям;
- тяжело и длительно болеющим;
- пенсионерам и инвалидам;
- в связи со смертью близких родственников (согл. ст 14 СК РФ);
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

Конкретные размеры материальной помощи устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.2.6. Выплачивать компенсационные выплаты разового характера сотрудникам, выходящим на пенсию и юбилярам, в зависимости от стажа работы, согласно Положению, разработанному и утверждённому в Институте по согласованию с профсоюзной организацией.

8.2.7. Производить оплату первичного медосмотра при поступлении на работу.

8.2.8. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сроком не менее 3 дней сверхустановленных законодательством в случае рождения ребенка, смерти близкого родственника.

8.5. Стороны признают, что все вопросы учета и распределения служебного жилого помещения (квартиры, комнаты в общежитии), предоставление жилищных сертификатов решаются гласно.

8.2. Работодатель и ПК взаимодействуют с Министерством науки и высшего образования России по вопросам согласования выдачи жилищных сертификатов в рамках жилищной программы, направленной на улучшение жилищных условий работников, а также осуществляют контроль за выполнением работником условия выдачи жилищного сертификата.

8.6. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников Института и их семей: занятия в спортивных секциях; спартакиады Работников по видам спорта; товарищеские встречи, отдельные первенства, вечера отдыха, торжественные мероприятия; детские праздники и другое.

9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определены Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г., Уставом Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, Уставом Общественной организации «Екатеринбургская территориальная организация профсоюза работников Российской академии наук» от 15.04.2015 г.

9.2. Работодатель представляет по письменному запросу Профкому информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Института.

Предоставлять профкому разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

Профком обязуется не разглашать данные, отнесенные к служебной тайне или персональным данным работников.

9.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза(сотрудники), для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации Института и ее выборного органа (Профкома) работодатель:

9.4.1. Предоставляет на безвозмездной основе помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, интернет, необходимые нормативные документы.

9.4.2. Обеспечивает охрану и уборку предоставленных помещений.

9.4.3. Для выполнения общественно значимой работы безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства.

9.4.4. Предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Института и на официальном сайте института.

9.5. Члены профкома включаются в составы рабочих комиссий связанных с трудовыми отношениями, вопросами охраны труда, социально-бытовых условий.

Представители ПК, а также представители Совета молодых ученых включаются в составы рабочих комиссий, участвуют в рабочих совещаниях, аттестационных комиссиях, советах по разработке внутри института документов социально-трудовой направленности, затрагивающие интересы работников, а также нормативных документов:

- Положение об аттестации научных работников;

- Положение о стимулирующих надбавках;
- Положение об охране труда;
- Положение о дистанционной работе и др.

9.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применения ст. 193, 194 ТК РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевому соглашению.

9.7. Работодатель по письменному заявлению работника ежемесячно удерживает из заработной платы члена профсоюза взносы и обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет территориальной профсоюзной организации не позднее 5 дней после выдачи заработной платы.

9.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации института и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 и п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, Председателя (его заместителя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа - Екатеринбургской территориальной организации профсоюза работников РАН.

9.10. Не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников, избранных на должность председателя профкома и его заместителя, а также членов выборного профсоюзного органа Совета профсоюза УрО РАН (без согласия работников) в течение срока действия их выборных полномочий и не допускать также их увольнения в течение двух лет, после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации

организации или совершения работниками действие, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение (ст. 373, 374 ТК РФ).

9.11. Стороны договорились, что члены Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах работников до 4 часов в неделю по согласованию с непосредственным своим руководителем, а также на время краткосрочной учебы (не более 10 рабочих дней в году) с сохранением 100% заработной платы. Делегаты профсоюзных съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе съездов и конференций, их выборных органов и рабочих комиссий федеральных и региональных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на период работы съездов, конференций, пленумов и комиссий с сохранением средней заработной платы по основной работе (ст. 373 ТК РФ).

9.12. Профком осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

9.13. Профком принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвует в урегулировании коллективных трудовых споров и принимает меры по устранению предпосылок для возникновения трудовых споров.

9.14. В период действия договора в случае его выполнения профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу Работодатель или его уполномоченный представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.8. Договор (изменения и дополнения в Договор) в течение семи календарных дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института. При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Института договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, Комиссией по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора, а также государственными и иными органами и организациями, уполномоченными осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права(ст. 8ТК РФ).

10.11 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.12. Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора осуществляет проверки исполнения Сторонами положений коллективного договора по письменным обращениям работодателя. Профкома, отдельных работников.

Для организации своей работы Комиссия по ведению коллективных переговоров и исполнению коллективного договора вправе запрашивать у любой Стороны документы и сведения, необходимые для осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

Об итогах проводимых проверок Комиссия письменно оповещает работодателя и профком. Информация об итогах проверки помещается на информационный стенд учреждения для ознакомления работников.

10.13. Все установленные настоящим коллективным договором социальные и трудовые выплаты работникам, сверх предусмотренных законодательством Российской Федерации, производятся при наличии у работодателя денежных средств.

10.14. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями.

10.15. Настоящий Коллективный договор составлен и подписан сторонами в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Председатель Профсоюзного комитета
ИХТТ УрО РАН
н.с.

С.А. Бибанаева

Директор ИХТТ УрО РАН
д.х.н.

М.В. Кузнецов