

От работодателя:

Директор ИСМАН
чл.-корр. РАН, д.т.н.

М.И. Алымов



(подпись)

От работников:

Председатель
ППО ГМПР ИСМАН, д.т.н.

В.А. Горшков



(подпись)

"25" июня 2024 г.



"25" июня 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института структурной макромеханики
и проблем материаловедения им. А.Г. Мержанова
Российской академии наук (ИСМАН)

на 2024 – 2027 годы

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения науки, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного представителя - директора ИСМАН (далее также – Институт, Работодатель) чл.-корр. РАН, д.т.н. Алымова М.И.

Работники в лице уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (первичной организации горно-металлургического профсоюза института структурной макрокинетики российской академии наук) - ППО ГМПР ИСМАН (далее Профком) д.т.н. Горшкова В.А.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и другим вопросам, определенным сторонами, дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

1.3. Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения на принципах:

- соблюдения норм законодательства,
- полномочности представителей сторон,
- реальности обеспечения принимаемых обязательств,
- гласности и открытости Профкома и работодателя.

1.4. Настоящий Договор распространяется на всех работников Института.

1.5. Фонд материального обеспечения для выполнения данного коллективного договора формируется из: бюджета профсоюзной организации (Профбюджета) и средств, остающихся в распоряжении Института после уплаты налогов (далее Прибыль).

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует (до заключения нового коллективного договора) в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ). По

истечении срока действий коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.8. Один экземпляр полного текста коллективного договора хранится в канцелярии Института, другой – в Профкоме, также текст размещен в открытом доступе на официальном сайте ИСМАН в сети Интернет.

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда

К основным формам участия Профкома от имени работников Института в деятельности Института относятся:

2.1. Получение Профкомом информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

2.1.1. Реорганизация, реформирование, ликвидация Института, предусматривающая высвобождение работников и изменение условий их труда.

2.1.2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, в том числе через докторантуру, аспирантуру.

2.1.3. Предоставление ежемесячно информации о средней заработной плате в Институте.

2.1.4. Контроль за доходами и расходами организации, в том числе приносящей доход деятельностью, арендой помещений Института в части распределения Прибыли.

2.1.5. Участие представителей Профкома в заседаниях Ученого совета, в работе конкурсных комиссий, в составе аттестационных и других комиссий, занимающихся трудовыми и социальными вопросами работников.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, материальное стимулирование

В области оплаты и нормирования труда стороны договорились:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Информировать Профком и работников Института об изменениях в тарифной системе оплаты труда.

3.1.2. Работникам Института, привлекаемым к работе в праздничные дни, оплачивать работу в размере двойной тарифной ставки согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Производить выплаты заработной платы работникам Института 2 раза в месяц 5-го и 20-го числа при условии своевременного поступления бюджетного финансирования. Заработную плату перечислять на лицевой счет работников в банк, обслуживающий деятельность Института.

3.1.4. Поддерживать создание на базе Института дочерних предприятий, способных решить проблему финансирования и занятости, заключая с ними договоры. Информировать Профком о деятельности созданных при участии Института коммерческих структур.

3.1.5. При достижении работником Института пенсионного возраста, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, выплачивать единовременное вознаграждение за счет средств Прибыли (при наличии) в размере: 8000 рублей – при стаже работы в Институте более 10 лет, 5000 рублей – менее 10 лет, но не менее 5 лет и 3000 рублей - при стаже работы в Институте менее 5 лет, но не менее 1-го года.

3.1.6. Оказывать работникам (одному из членов семьи) при стаже работы в Институте более 3 лет материальную помощь в размере 5000 рублей по случаю вступления в брак (впервые) за счет средств Прибыли (при наличии). Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты вступления в брак.

3.1.7. Оказывать работникам при стаже работы в Институте более 3 лет материальную помощь в размере 10000 рублей по случаю рождения ребенка за счет средств Прибыли (при наличии). Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты рождения ребенка.

3.1.8. По желанию работника работодатель обязан предоставить дополнительный краткосрочный отпуск без оплаты в случаях:

- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители), а также родных брата, сестры, дедушки и бабушки;
- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка.

3.1.9. Производить выплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.10. При нахождении работника Института на территории РФ в служебной командировке, финансируемой из средств, полученных от приносящей доход деятельности (из средств выполняемых договоров по НИР и НИОКР) или за счет средств Прибыли, установить компенсацию следующих расходов: суточные по России – 700 руб., проживание в гостинице на одного человека за сутки – не более 2500 руб. При направлении сотрудника в командировку на территории РФ за счет средств бюджета (субсидии, программы Президиума РАН, гранты, полученные Институтом), доплата за проживание в гостинице сверх установленных норм может быть произведена, при финансовой возможности Института, необходимости и обоснованности, из средств Прибыли (не более 2500 руб. на одного человека за сутки).

3.2. Профком обязуется осуществлять контроль:

3.2.1. За правильностью применения трудового законодательства и действующей в Институте системы оплаты труда.

3.2.2. За работой тарифно-квалификационной комиссии по присвоению разряда работникам.

3.2.3. За правильностью применения жилищного законодательства РФ.

3.3. Работники обязуются:

Соблюдать установленный в Институте режим труда, требования трудовой дисциплины. Работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения непосредственного руководителя, заместителей директора, директора или исполняющих их обязанности, использовать все время для производительного труда. Беречь технику, оборудование, приборы, помещения, здания, не допускать их порчи. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место.

Использовать средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения (в том числе оборудование, компьютер, доступ к сети Интернет, электронной почте и иным ресурсам), иное имущество Института исключительно в служебных целях для выполнения своих трудовых обязанностей и только для служебной деятельности.

Соблюдать действующие в Институте инструкции, положения и иные локальные нормативные акты.

Не совершать действий, в том числе публичных высказываний в письменном и устном виде, наносящих ущерб репутации Института, чести и достоинству других работников. Не совершать действий, связанных с нанесением физического и морального вреда работникам Института, соблюдать общепринятые этические нормы. Соблюдать конфиденциальность и служебную тайну, не разглашать и не использовать ненадлежащим

образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Соблюдать пропускной режим.

В случае отсутствия работника на работе без уважительных причин до и после обеденного перерыва часы перерыва не прерывают период отсутствия, время отсутствия работника до и после обеденного перерыва суммируется, при этом, обеденный перерыв не включается во время отсутствия работника на работе.

Представлять в отдел кадров заявление на предоставление отпуска вне графика не позднее чем за 14 дней до начала отпуска.

Работник обязан уведомлять работодателя о любых изменениях своих персональных данных, необходимых отделу кадров и бухгалтерии в процессе трудовых отношений: паспортные данные, ИНН, СНИЛС, адрес местожительства, образование, номера телефонов, сведения о вступлении в брак, разводе, рождении детей, фамилии, имена и отчества членов семьи, сведения о воинском учете, другие индивидуальные сведения (например, информация об инвалидности или наличии особых званий). В течение семи рабочих дней после получения документов, подтверждающих соответствующие изменения, необходимо уведомить отдел кадров письменно или устно об изменении.

3.4. Работодатель обязуется поддерживать в рабочем состоянии здания, помещения и рабочие места, следить за температурным режимом рабочих мест: создать нормальные условия работы работников на местах в соответствии с ТК РФ и требованиями охраны труда.

3.5. Нормы расходования средств на прием и обслуживание иностранных делегаций и отдельных лиц, оплачиваемых за счет средств от приносящей доход деятельности (оставшихся после уплаты налогов).

3.5.1. Оплата проживания членов иностранной делегации и отдельных лиц – не более стоимости однокомнатного (одноместного, стандартного) номера.

3.5.2. Расходы на организацию питания (завтраков, обедов и ужинов) членов иностранной делегации и отдельных лиц, переводчиков и сопровождающих лиц могут составлять не более **2000** рублей в сутки на одного человека. При этом количество сопровождающих лиц не должно превышать 2 человек.

3.5.3. Расходы на организацию официального обеда (ужина) могут составлять не более **2500** рублей на одного участника международного мероприятия. Во время официального

обеда (ужина), связанного с официальным приемом иностранной делегации и отдельных лиц, количество участников от организации не должно превышать 5 человек.

3.5.4. Расходы на буфетное обслуживание во время проведения мероприятий международного сотрудничества, переговоров, мероприятий культурной программы могут составлять не более **100** рублей на одного участника международного мероприятия в сутки.

3.5.5. Расходы на проведение мероприятий культурной программы (посещение музеев, театров, концертов и других культурных мероприятий) членов иностранной делегации и отдельных лиц, переводчиков и сопровождающих лиц могут составлять не более **3000** рублей на одного человека. При этом количество сопровождающих лиц не должно превышать 5 человек.

3.5.6. Расходы на приобретение сувениров (памятных подарков) могут составлять для руководителя иностранной делегации не более **2000** рублей, для членов иностранной делегации – не более **1000** рублей.

Раздел 4. Охрана труда, социальное страхование и медицинское обслуживание.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

4.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ИСМАНе в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в том числе разрабатываемых по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

4.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.4. Обеспечить работникам безопасные условия труда на рабочих местах и надлежащие санитарные нормы содержания рабочих мест.

4.1.5. Обеспечивать подразделения Института медицинскими аптечками и медицинскими изделиями, из которых можно пополнять аптечку для оказания первой помощи работникам (Приказ Минздрава от 15.12.2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»).

4.1.6. Обеспечивать проведение комплекса мероприятий и необходимый уровень квалификации персонала с целью недопущения производственного травматизма, развития

профзаболеваний, а также нанесения иного ущерба здоровью сотрудников и окружающей среде.

4.1.7. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.8. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости, обеспечивать проверку условий труда и соблюдение требований нормативной документации в области охраны труда в лабораториях и структурных подразделениях.

4.1.9. Организовывать контроль совместно с профсоюзовым комитетом (комиссией) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, а также за правильностью применения и методов ношения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.10. Обязательное за счет средств Института социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств института

4.1.12. Систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

4.1.13. Обеспечивать периодические обучения по охране труда и проводить проверку знаний в установленном порядке у рабочих, руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии, уполномоченных по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.1.14. Обеспечивать повышение квалификации специалистам службы охраны труда не реже одного раза в пять лет.

4.1.15. Обеспечить инструкциями по охране труда все виды профессий и работ Института, разработку и утверждение которых проводить с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа.

4.1.16. Для всех вновь поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований по охране труда; организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи

пострадавшим, прохождение стажировки на рабочем месте вновь принятых на работу, для приобретения практических навыков в работе.

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

4.1.18. Предоставлять и назначать гарантии и компенсации по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

В соответствии со статьями 146, 147 действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (ред. от 06.04.2024 г.) сотрудникам всех профессий и должностей, условия труда, на рабочих местах которых по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) признаны вредными (класс условий труда - 3.1; 3.2; 3.3; 3.4) или опасными (класс условий труда - 4), устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, без учета включенной в оклад доплаты за ученыe степени доктора наук и кандидата наук (на основании письма ФЭУ РАН от 19.09.2013 г. № 10115-7324/1251-11).

Повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда начисляется из расчета за фактически отработанное время в этих условиях.

Предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня назначаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

В соответствии со статьей 117 ТК РФ работникам всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (ВУТ) 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за каждый отработанный год.

Независимо от штатной единицы занимаемой должности работникам, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда полагается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 (семи) календарных дней с оплатой согласно штатному расписанию пропорционально штатной единице занимаемой должности.

Дополнительный отпуск предоставлять одновременно с ежегодным отпуском. Полный дополнительный отпуск согласно списку, предоставляется сотрудникам

Института, если они в рабочем году фактически проработали во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 11 месяцев.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ работникам всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах которых, по результатам СОУТ работы отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

При назначении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня рабочим и инженерно-техническим работникам в счет времени, проработанного во вредных и (или) опасных условиях труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях, но не менее половины рабочего дня (50% рабочего времени), установленного для работников данной профессии или должности.

Размеры и объем гарантий и компенсаций, предоставляемых сотрудникам, на рабочих местах которых по результатам СОУТ установлены ВУТ (в том числе класс условий труда 3.1; 3.2), сохранять до окончания срока действия проведенной СОУТ или до проведения внеплановой СОУТ.

4.1.19. Не ухудшать компенсационные меры и не снижать размеры по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении конкретных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона 421-ФЗ от 28.12.2013г. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, т. е., если до 1 января 2014 года фактически предоставлялись льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а сами условия труда не были улучшены). Требование распространять на конкретных работников, подпадающих под данные условия. Если на это рабочее место принят работник после 1 января 2014 года, то гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда назначать по действующим положениям Трудового кодекса.

4.1.20. Все вопросы, связанные с предоставлением размеров, объема гарантий и компенсаций, решаются Работодателем в установленном законодательством РФ порядке в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

4.1.21. Работникам Института за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, определенных по результатам СОУТ выдавать молоко бесплатно по установленным нормам. Выдача производится в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может

быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна производиться не реже одного раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле, согласно официальным данным Росстата по Московской области. (В соответствии со статьей 222 ч.1 ТК РФ и Приказа Минтруда от 12.05.2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятые на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (с изменениями и дополнениями).

4.1.22. Обеспечивать бесплатно работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с условиями труда, и установленными нормами в полном объеме необходимой спецодеждой, спец.обувью, смывающими средствами, перчатками и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) с имеющимся сертификатом или декларированием соответствия (ст. 221 ТК РФ).

Перечень рабочих мест список работников, для которых необходима выдача СИЗ и смывающих средств разрабатывается и формируется службой охраны труда, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза на основании приказа Минтруда РФ от 29.10.2021г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»; Приказ Минтруда от 29.10.2021г.№ 767н «Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Если работы связаны с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель вправе не выдавать смывающие средства непосредственно работнику, а обеспечивать наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом

(п. 46 Правил Приказа Минтруда РФ № 766н).

4.1.23. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равносенную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей,

установленных по результатам СОУТ и ОПР с отражением результатов замены в Нормах, в соответствии с «Положением о Порядке обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами».

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ, с отражением результатов замены в Нормах, в соответствии с «Положением о Порядке обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами».

Информация о замене СИЗ отражается в Нормах (согласно п.54, 55 Приказа Минтруда № 766н от 29.10.2021г «Правил обеспечения работников СИЗ»).

4.1.24. Обеспечивать за счет собственных средств института проведение:

- обязательного предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу работников в целях недопущения привлечения к трудовой деятельности граждан, которым противопоказана работа по той или иной профессии, или для которых существуют ограничения по здоровью, в связи с которыми требуется установление особых режимов работы или предоставление других льгот, предусмотренных трудовым законодательством, в т.ч. статьи 220 ТК РФ и согласно Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.;

- периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности) сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров; а также обязательного психиатрического освидетельствования работников; мед. осмотр в центре профпатологии для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда более 5 лет (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" и иным законодательством Российской Федерации.

4.1.25. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей при уклонении от прохождения всех видов обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае невыполнения ими рекомендаций по результатам проведенных обследований и медицинских противопоказаний.

4.1.26. Обязуется проводить расследования несчастных случаев на производстве в установленном порядке. Своевременно давать сведения о пострадавших от несчастных случаев, приведших к тяжелым последствиям, для возмещения ущерба в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе ст. 227-231 ТК РФ).

4.1.27. Продолжать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда (в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. с дополнениями). Предусматривать средства на реализацию мероприятий по улучшению безопасных условий и охраны труда, в том числе на реализацию мероприятий по результатам СОУТ. Обеспечивать информирование работников о результатах проведенной СОУТ на рабочих местах, размещая на сайте Института сводные данные о результатах СОУТ и перечень мероприятий по улучшению условий охраны труда работников, на рабочих местах которых она проводилась.

4.1.28. В соответствии со статьями 209, 212, 214, 216, 218 ТК РФ, Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 776н, № 926 от 28.12.2021г. проводить процедуру оценки и управления профессиональными рисками на рабочих местах. Обеспечивать информирование работников с результатами оценки профессиональных рисков в организации на инструктажах по охране труда.

4.1.29. Руководитель службы охраны труда предоставляет списки работников, работающих во ВУТ (согласно результатам проведенных СОУТ в отдел кадров для предоставления гарантий и компенсаций согласно статьям трудового кодекса РФ.

4.1.30. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации об охране труда.

4.1.31. В пределах утвержденной сметы из средств Прибыли компенсировать не менее 30 % от стоимости путевок внесшим наибольший трудовой вклад в развитие Института работникам, проработавшим не менее двух лет и их детям в возрасте до 16 лет включительно.

Компенсировать работникам Института оплату в размере 30 % стоимости оздоровительных мероприятий в Отделении восстановительного лечения (ОВЛ).

Максимальная сумма компенсации на сотрудника отдельно, на детей отдельно не должна превышать 10000 руб.

Предоставление компенсаций – не чаще одного раза в два года. В особых случаях (медицинские показания) срок предоставления компенсаций может быть сокращен. Срок подачи документов на компенсацию не должен превышать 3 месяца с даты окончания получения услуг.

Для получения компенсации работник предоставляет на себя и ребенка отдельно следующие документы:

заявление о частичной компенсации расходов; 2) договор на приобретение и оплату стоимости путевки; 3) платежные документы, подтверждающие оплату работником стоимости путевки (кассовый чек, квитанция); 4) отрывной талон к путевке.

4.1.32. В случае смерти работника Института или членов его семьи, выплачивать материальную помощь в пределах сметы из средств Прибыли:

- при стаже работы более 1 года, но менее 10 лет в размере не менее 5000 рублей;
- при стаже работы более 10 лет в размере не менее 10000 рублей.

4.1.33. Выделять служебный транспорт Института для поездок в выходные дни за пределы г. Черноголовки (г. Москва, Московская область) сотрудникам Института в связи с состоянием здоровья сотрудников и необходимостью оказания им медицинской помощи в нерабочие дни, а также с проведением ППО ГМПР ИСМАН общественных мероприятий, указанных в Коллективном договоре. Оплату труда водителя производить согласно трудовому законодательству из внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Института после уплаты налогов и при наличии средств. Оплата бензина из средств заказчика.

4.1.34. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.1.35. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (ст. 372 ТК РФ).

4.1.36. В случае установления ненормированного рабочего дня предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за ненормированный рабочий день продолжительностью не менее 3 календарных дней согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 11.12.02 г. № 884, ст. 119 ТК РФ.

4.1.37. Некоторые категории работников, в том числе водители и работники охраны Института, могут привлекаться к работе в ночное время. Также указанные категории могут привлекаться к работе по сменам.

4.2 Работник обязуется:

4.2.1 Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда (ст. 215 ТК РФ) и выполнять требования инструкций и правил по охране труда.

4.2.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.2.4 Соблюдать трудовую дисциплину;

4.2.5. Выполнять установленные нормы труда;

4.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.2.8. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.2.9. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ ред. от 28.06.2021г.);

4.2.10. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными федеральными законами (с изм. и дополнениями Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ);

4.2.11. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о каждом несчастном случае, микротравмах, произошедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (В соответствии с ст. 21. ТК РФ).

4.3. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.4. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника

4.4.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Раздел 5. Оказание материальной помощи, работа с молодежью

Работодатель и Профком совместно обязуются:

5.1. Ежегодно составлять совместную смету Фонда материального обеспечения.

5.2. Оказывать материальную помощь нуждающимся работникам. Оплачивать 1/3 стоимости лекарств и медицинского диагностирования по направлению врача, зубопротезирования, но не более 4000 рублей в год на одного работника (в пределах сметы Фонда материального обеспечения).

Для получения компенсации необходимо предоставить в Профком ИСМАН пакет документов, включающий:

- заявление от работника о компенсации;
- рецепты, заполненные врачом;
- чеки или платежные квитанции, подтверждающие факт производства оплаты.

Полный пакет документов должен быть подан в течение 3 месяцев после приобретения лекарственных средств или оплаты медицинского диагностирования.

5.3. При выделении каких-либо льгот (путевок и т.д.) работникам при прочих равных условиях учитывать их трудовой вклад в работу Института и участие в общественной жизни Института.

5.4. В исключительных случаях, связанных с тяжелыми заболеваниями, оказывать целевую денежную материальную помощь работникам без учета 4000 руб. п. 5.2.

5.5. В своей работе Профком обязуется привлекать молодежь к активной общественной деятельности в Институте.

5.6. Следующие направления являются приоритетными при реализации молодежной политики в Институте:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте; содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи; создание необходимых условий труда;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Раздел 6. Культурно-воспитательная, спортивно-массовая и общественная работа

Работодатель и Профком обязуются:

6.1. В пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения производить частично оплату транспорта и билетов для коллективных поездок работников Института на спектакли, экскурсии и другие мероприятия.

6.2. Финансиовать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения приобретение новогодних подарков детям работников Института в возрасте до 14 лет включительно и билетов на новогодние детские представления в г. Москве и Московской области.

6.3. Финансиовать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения в согласованных с Профкомом объемах оказывать Профкому содействие в организации культурных и спортивных мероприятий, Новогоднего и других вечеров отдыха работников.

6.4. Финансиовать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения приобретение билетов на новогодние представления работникам Института (членам профсоюза) в г. Черноголовке или их компенсацию за пределами г. Черноголовки для детей в возрасте от 1 до 14 лет и внуков (при наличии средств).

6.5. Финансиовать в пределах утвержденной сметы Фонда материального обеспечения в согласованных с Профкомом объемах посещение бассейна и молодежно-спортивных мероприятий. Приобретать спортивный инвентарь.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377, гл. 58 ТК РФ).

7.2. Институт обязуется своевременно ежемесячно перечислять профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

Раздел 8. Заключительные положения

Работодатель и работники совместно обязуются:

8.1. Выполнять положения настоящего Договора.

8.2. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются по решению комиссии из представителей сторон Работодателя и Работников в порядке, установленном для его заключения.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется по запросу Профкома ежегодно информировать его о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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