

2 14/10/2025

390/1
20.03.2025

Директор ИМХ РАН

Председатель профсоюзного

академик РАН

комитета ГПО ИМХ РАН

И.Л. Федюшкин

С.А. Чесноков

«17» 2025 г.

«17» 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Института металлоорганической химии им. Г.А. Разуваева

Российской академии наук (ИМХ РАН)

на 2025 – 2027 г.г.

(обновленная редакция)

Принят на общем собрании «05» апреля 2025 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «10» 04 2025 г. № 553/25 - 129	
В рекомендательном	
Зам. руководителя управления	
Должность	21. А. Юсупов
(подпись)	(ФИО)

Отметка о регистрации

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор	5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.....	6
Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	8
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 6. Охрана труда	12
Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	14
Раздел 8. Молодёжная политика.....	15
Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	16
Раздел 10. Заключительные положения.....	17
Перечень документов ИМХ РАН, упомянутых в тексте	19

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – **Договор**) является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социальные и иные, непосредственно связанные с ними отношения, в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте металлоорганической химии им. Г.А. Разуваева Российской академии наук (далее – **ИМХ РАН** или **Институт**) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

– **Работодатель** в лице директора Института, академика Федюшкина Игоря Леонидовича, действующего на основании Устава Института;

– **Работники** Института, интересы которых представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников Российской академии наук в ИМХ РАН (далее – **Профком**) в лице председателя Профкома Чеснокова Сергея Артуровича.

1.3. Юридической основой Договора являются:

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – **ТК РФ**);
– Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки России на 2021-2023 годы (далее – **Межотраслевое соглашение**);

– Устав Института, утвержденный приказом Минобрнауки России от 06.07.2018 г. №157;

– иные нормативные акты, принимаемые в соответствии с законодательством РФ.

1.4. Предметом Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами, в том числе дополнительные обязательства, по сравнению с законодательством. При этом Договор признает приоритет действующего законодательства и не подменяет его.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимное уважение в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными партнерами.

1.6. Действие Договора распространяется на членов Профсоюзов, а также на Работников, с которыми заключен трудовой договор, не являющихся членами Профсоюзов, но уполномочивших выборный орган

первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 30 ТК РФ).

1.7. Для ведения коллективных переговоров в процессе подготовки проекта Договора, изменений и дополнений к нему, заключения Договора и осуществления контроля за его выполнением на равноправной основе по решению Сторон образуется Совместная комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

Состав Совместной комиссии утверждается приказом ИМХ РАН по согласованию с Профкомом.

Порядок, сроки разработки проекта Договора и заключения Договора определяются Совместной комиссией. Совместная комиссия обязана известить всех Работников Института о начале коллективных переговоров по заключению Договора.

1.8. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

1.9. Договор принимается на общем собрании коллектива Института, на котором должно присутствовать не менее 2/3 от общего количества работников, открытым голосованием простым большинством голосов. Договор подписывается представителями Сторон.

1.10. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для его заключения. В отдельных случаях, если предлагаемые изменения и дополнения не приводят к ухудшению условий Договора, они могут быть приняты без проведения общего собрания на основании решения Совместной комиссии. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Представители Сторон Договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.13. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

1.14. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора либо продлению настоящего Договора на новый трехлетний срок, должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

1.15. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. При поступлении на работу Работодатель и Работник заключают между собой трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и (или) локального нормативного акта ИМХ РАН.

2.2. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

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

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

2.3. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с действующими в Институте Правилами внутреннего распорядка (1), Кодексом этики и служебного поведения работников ИМХ РАН (3), должностной инструкцией, с системой оплаты труда и установленными льготами (2), с настоящим Договором, Уставом ИМХ РАН, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. При согласии Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии за дополнительную оплату. В этом случае, а также при других существенных изменениях условий труда Работодатель и Работник заключают дополнительные соглашения к трудовому договору.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и дополнительных соглашений. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились о следующем:

3.1.1. Система оплаты труда, в том числе выплаты компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера, а также размер повышенной оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, в зависимости от категорий работников, вводится Положением об оплате труда (2), которое разрабатывается и утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 372 ТК РФ).

Положение предусматривает:

- порядок установления отдельным работникам доплат к тарифным ставкам (должностным окладам) за выполнение особо важных и срочных работ, за классность, допуск к государственной тайне и т.п.;

– введение системы материального поощрения (премирования) по результатам работы за месяц, квартал, год и по другим основаниям.

3.1.2. Не допускать ухудшения условий оплаты труда, определенных трудовым договором, по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации федеральным законом (ст. 133 ТК РФ).

3.1.4. Выплачивать заработную плату в рублях.

3.1.5. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 4 и 20 числа каждого месяца в соответствии с табелем учёта рабочего времени. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным днём выплата производится накануне выходного дня. Выдача заработной платы, стипендии, аванса на командировочные и хозяйственные расходы, оплата гражданско-правовых договоров производится путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работника в банке за счет Работодателя.

3.1.6. Работодатель обязан выдавать расчётный лист по заработной плате работникам с расшифровкой всех видов начислений и удержаний за месяц за 1 день до выдачи заработной платы.

3.1.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом рост заработной платы работников не считать основанием для замены и пересмотра норм труда (Межотраслевое соглашение, п. 5.4.2.)

3.1.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выдаются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.1.9. Расчёт отпускных производится в соответствии с утвержденными Правилами (6).

3.1.10. Для работников, уходящих в отпуск в период июль – август, расчет отпускных производится исходя из среднедневного заработка за 10 полных месяцев, предшествующих отпускному периоду: с сентября по июнь в соответствии с табелем рабочего времени за эти месяцы.

3.1.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

3.1.12. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Положением (5) с сохранением среднего дневного заработка текущего месяца.

3.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 – 177).

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Института.

4.3. При сокращении численности или штата работников Института Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

4.4. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет (п. 8.6 Межотраслевого соглашения);
- проработавшим в Институте свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

4.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Института).

4.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник, в соответствии с условиями трудового договора, должен исполнять свои обязанности. Режим рабочего времени и времени отдыха в Институте конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (1), графиках сменности, графиках отпусков, согласовывается с Профкомом и утверждается Работодателем.

Для всех работников, кроме вахтеров, устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность обеденного перерыва – 30 мин. Перерыв для обеда для различных категорий работников предоставляется в период времени с 11:00 до 13:00.

5.2. Работодатель может переводить Работников по их желанию при наличии уважительных причин (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до

четырнадцать лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, лица, частично утратившие трудоспособность на производстве и др.) на неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, совокупность неполных рабочих дней и недель) в соответствии с действующим законодательством.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

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

5.3. В случае производственной необходимости Работодатель может для отдельных категорий работников вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Профкома.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Института с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Такие работы проводятся не менее, чем двумя работниками (исключая водителей).

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

5.5. Работодатель может разрешать сотрудникам научного подразделения по их инициативе посещение Института в выходные и нерабочие праздничные дни для подготовки отчетов, планов, заявок при поступлении письменного заявления от сотрудника, подписанного руководителем структурного подразделения, без дополнительной оплаты. Посещение Института в таком случае возможно только коллективом, состоящим не менее чем из 2 человек, один из которых назначается ответственным за соблюдением требований охраны труда и пожарной безопасности.

5.6. Привлечение Работодателем Работников к выполнению работ за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы) допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных п. 1-3 ст. 99 ТК РФ.

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Институте с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются преимущественно в летние месяцы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.9. Работник обязан подать заявление на отпуск за 2 недели до его начала. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

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

5.11. 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. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска (п. 6.1.6 Межотраслевого соглашения).

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения указанного срока.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Научным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным

причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

По просьбе работника Работодатель может предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сотрудникам, имеющим непрерывный стаж работы в Институте:

- свыше 15 лет – 10 дней;
- свыше 5 лет – 2 дня.

Дополнительный отпуск может быть присоединён к очередному отпуску.

5.14. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до 5 календарных дней;

а также в случаях:

- свадьбы детей – 2 дня;

- проводов детей в армию – 2 дня;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

Раздел 6. Охрана труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в количестве и в соответствии с Планом мероприятий по охране труда и Сметой расходов на охрану труда на текущий год.

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (8). Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно Комиссией по охране труда, принимается в порядке, предусмотренном п.п. 1.8, 1.9, утверждается директором, председателем Профкома и оформляется в виде приложения к Коллективному договору.

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда во всех подразделениях Института.

6.1.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Институте, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь, другие средства индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает дополнительные нормы приобретения и выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно действующему законодательству.

6.1.10. Компенсировать затраты Работника, получившего производственную травму на рабочем месте, не соответствующем

требованиям охраны труда, связанные с лечением и реабилитацией, в соответствии с действующим законодательством.

6.1.11. Обеспечить условия для организации доставки готовых обедов и приема пищи.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе, по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Работодатель организует посты для оказания первой помощи, оборудованные аптечками для оказания первой помощи в соответствии со ст. 216.3 ТК РФ, укомплектованными в соответствии с Приказом Минздрава от 15.12.2020 г. №1331н, а также их пополнение по мере необходимости.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3. В ИМХ РАН создается и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 4 человек.

Раздел 7. Социальные гарантии, в том числе, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

7.1. Работодатель обязуется предоставлять жилые помещения, находящиеся в оперативном управлении Института, преимущественно молодым работникам и аспирантам, не имеющим жилья в г. Нижнем Новгороде, для временного проживания на период их трудовых отношений с Институтом в соответствии с действующим Положением (7).

7.2. Профком принимает участие в деятельности жилищной комиссии Института по вопросам предоставления работникам жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты (жилищные сертификаты) молодым ученым для приобретения жилых помещений в рамках государственной программы Российской Федерации.

7.3. Институт самостоятельно определяет направление использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных

источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, если порядком предоставления средств не установлено иное, на:

- мероприятия по охране здоровья и оздоровления работников;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт;
- продолжение взаимодействия с амбулаторией ИПФ РАН.

7.4. Профком обязуется оказывать материальную помощь работникам, являющимися членами профсоюза, в случаях:

- рождения ребенка;
- при приобретении путевок для организации отдыха Работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно;
- приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря;
- смерти близких членов семьи работника.

7.5. Профком обязуется оказывать материальную помощь членам семьи работников в случае смерти работника.

7.6. Работодатель, ввиду отсутствия муниципальных автомобильных парковок в районе расположения Института, может разрешать работникам парковать в рабочее время личные автомобили на свободных, специально выделенных для этого участках территории Института безвозмездно. Правила въезда на территорию и парковки автомобилей разрабатываются и утверждаются руководителями ИМХ РАН и ИХВВ РАН и обязательны для исполнения всеми работниками.

7.7. По заявлению Работника Работодатель может предоставлять работникам услуги по перевозке личных вещей автотранспортом Института на безвозмездной основе. Автомобильное топливо для поездок в личных целях приобретается заявителем. Пробег автомобиля при поездках в личных целях включается в общий пробег.

7.8. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы Работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.9. Работодатель, учитывая логику и отсутствие парковок вблизи территории Института, разрешает въезд личного транспорта на территорию Института в рабочие дни.

Раздел 8. Молодёжная политика.

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Институте:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Институте;

- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Стороны договорились:

- включать представителей молодых ученых и специалистов в состав комиссий по ведению коллективных переговоров, контролю исполнения и внесения изменений в коллективные договоры;
- организовать работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте;
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов молодых ученых;
- способствовать реализации национальных проектов «Наука и университеты» и «Образование», иных федеральных программ в сферах, относящихся к компетенции Минобрнауки России.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Оказывать профсоюзной организации содействие в осуществлении ее деятельности на территории Института.

9.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Института для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.1.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.2. Работодатель совместно с Профкомом создают комиссию по

трудовым спорам.

9.3. Члены Профкома, представители профсоюзной организации в комиссиях Института освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы (при наличии подтверждающих документов и оформлении приказом по Институту).

Члены Профкома освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации Института или совершения Работником противоправных действий (п. 10.5 Межотраслевого соглашения).

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями, представителями Совместной комиссии, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Стороны Договора ежегодно рассматривают итоги выполнения Договора на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается в локальной сети Института и на коридорных стендах. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнение рассматриваются Совместной комиссией, с подписанием протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

10.4. В случаях неисполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

10.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно

информировать Профком о финансово-экономическом положении Института, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Перечень документов ИМХ РАН, упомянутых в тексте.

1. Правила внутреннего трудового распорядка дня (утв. приказом ИМХ РАН от 20.11.2017 г. №54).
2. Положение об оплате труда, установлении выплат компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера работникам ИМХ РАН (утв. приказом ИМХ РАН от 26.07.2021 г. №31).
3. Кодекс этики и служебного поведения работников ИМХ РАН (утв. приказом ИМХ РАН от 14.11.2016 г. №32).
4. Положение об оплате труда вахтеров (утв. приказом ИМХ РАН от 14.01.2020 г. №5).
5. Положение об особенностях направления сотрудников ИМХ РАН в служебные командировки и нормах возмещения командировочных расходов (утв. 14.05.2021 г.).
6. Правила расчета отпускных (утв. 23.03.2018 г.).
7. Положение «О жилищном фонде ИМХ РАН и порядке предоставления жилых помещений аспирантам и молодым сотрудникам» (утв. приказом ИМХ РАН от 30.12.2022 г. №54).
8. Соглашение по охране труда на 2024 год.



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

19 (девятнадцать) листов

Директор ИМХ РАН

И.Л. Федюшкин

Председатель профсоюзного комитета
ППО ИМХ РАН



С.А. Чесноков