



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки**  
**Институт неорганической химии им. А.В. Николаева**  
**Сибирского отделения Российской академии наук**  
**(ИНХ СО РАН)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**НА 3 ГОДА**


От работников  
Председатель Общественной первичной  
профсоюзной организации работников  
ИНХ СО РАН

д.х.н.

  
Д.М. Левченко  
«15» марта 2021 г.



От работодателей  
Директор ИНХ СО РАН  
д.х.н.

  
К.А. Брылев  
«15» марта 2021 г.



Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 02-21 от 17.03 2021 г.

Председатель комитета  
по труду мэрии города

Новосибирска

(подпись)

(инициалы, фамилия)



## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института неорганической химии им. А.В. Николаева Сибирского отделения Российской академии наук (далее - ИНХ СО РАН, Институт), создания благоприятных условий для работы, научной деятельности Института и направлен на повышение социальной защищенности работников, а также взаимной ответственности сторон в выполнении требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, правовыми актами Новосибирской области, регулирующими социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, а также Уставом ИНХ СО РАН и Уставом Профсоюза СО РАН.

### 1.1. Стороны настоящего Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт неорганической химии им. А.В. Николаева Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Институт), в лице директора Института д.х.н. Брылева Константина Александровича;

- Работники – все работники Института, работающие по трудовому договору.

Интересы работников при заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, представляет Общественная первичная профсоюзная организация работников Института неорганической химии СО РАН (далее - профсоюзная организация ИНХ СО РАН, ПК), в лице председателя Общественной первичной профсоюзной организации работников ИНХ СО РАН Левченко Людмилы Михайловны, действующего на основании решения конференции трудового коллектива Института (протокол от 17.02.2021 г.).

Работодатель признает ПК представителем Работников, уполномоченным конференцией трудового коллектива представлять их интересы в вопросах социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

### 1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### 1.3. Основные принципы заключения Договора. Социальное партнерство Сторон.

Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы договора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Договора по решению сторон создается комиссия (далее – Комиссия). Возникающие в ходе реализации Договора разногласия разрешаются Комиссией в двухнедельный срок. До вынесения решения Комиссии Стороны воздерживаются от односторонних действий.

Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

К основным формам участия работников в управлении организацией относятся:

- учет мнения или согласия ПК по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

- получение ПК информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53 ТК РФ), в том числе введения структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда, по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами Института, настоящим Договором.

- участие представителей ПК в работе Ученого Совета, аттестационных, уставных комиссий, комиссий по трудовым спорам, комиссий по проверке деятельности подразделений, комиссий по реорганизации, ликвидации организации, совместной комиссии по охране труда, комиссий по расследованию несчастных случаев, по специальной оценке, условий труда, комиссий по жилищным вопросам, по материальной помощи.

- участие представителей ПК в культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работе с работниками организации и членами их семей.

1.4. Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, в том числе один экземпляр в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. В период действия настоящего Договора по соглашению сторон он может быть дополнен или изменен.

Каждая из Сторон вправе вносить предложения по дополнению или изменению Договора, которые должны быть рассмотрены Комиссией в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения, принятые Комиссией и подписанные представителями ПК и Работодателя, становятся неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения трудового коллектива.

## **2. Производственно-экономические отношения**

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности Института, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель и ПК обязуются:

2.1. Совместно участвовать в разработке и совершенствовании Положений, содержащих нормы трудового права (локальные акты), в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводится после взаимных консультаций с учетом мнения ПК.

Перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в ПК за неделю до подписания документов.

ПК вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в

месячный срок рассматривать эти предложения и проекты нормативных актов, разрабатываемых ПК.

2.2. Совместно участвовать в совершенствовании локальных нормативных актов, действующих в ИНХ СО РАН:

- о порядке замещения отдельных должностей научных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, а также методики ее проведения.

2.3. Обеспечивать для работников доступность локальных нормативных актов, действующих в ИНХ СО РАН, размещенных на сайте Института, находящихся в Отделе кадров и ПК.

Список может быть расширен по совместному решению Работодателя и ПК.

2.4. Способствовать укреплению кадрового состава подразделений Института, что включает: проведение работы по привлечению студентов и аспирантов в научные подразделения Института, содействие их научному росту, улучшение их жилищных условий, оказание помощи аспирантам и соискателям при подготовке и защите диссертаций. Способствовать привлечению молодых специалистов для работы во все структурные подразделения Института.

Работодатель обязуется:

2.5. Обеспечить нормальную и безопасную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Способствовать поддержанию в рабочем состоянии и обновлению приборного парка всех научных подразделений Института.

Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, совместно с профкомом организовать соревнование по охране труда и экологической безопасности.

2.6. Обеспечивать научные подразделения Института своевременной и полной информацией о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д.

2.7. Учитывать мнение профсоюзного комитета:

- по формированию и расходованию средств в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- по определению основных направлений деятельности, созданию новых структурных подразделений, перепрофилированию и ликвидации организации;
- при разработке положения об оплате труда, положения о правилах внутреннего распорядка и др. положений, касающихся интересов работников.

2.8. На заседаниях Ученого совета с представителями трудового коллектива предоставлять информацию:

- о финансовом положении Института, о перспективных планах его деятельности;
- о доходах и расходах Института, в том числе связанных с предпринимательской деятельностью;
- о распределении средств по подразделениям и об участии Института в создании различных коммерческих структур;
- об исполнении сметы расходов централизованного фонда (ЦФ) Института;
- обо всех организациях, арендующих помещения в Институте.

2.9. Работодатель обеспечивает получение ПК необходимой информации по лю-

бым социально-трудовым и экономическим вопросам, с соблюдением режима конфиденциальности.

Представители ПК обязуются:

2.10. Содействовать разрешению трудовых споров в рамках действующего Трудового законодательства и настоящего Договора.

2.11. Содействовать проведению независимых экспертиз для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты.

2.12. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, планов НИР, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

2.13. Представлять Работодателю информацию о расходовании средств профсоюзной организации ИНХ СО РАН согласно смете.

### 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников института осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Основные условия оплаты труда работников института и условия их изменения устанавливаются трудовым договором, заключаемым Работодателем с работником при приеме на работу.

Заработная плата работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента в размере 20%. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.3. Основные условия оплаты труда работников, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются **Положением об оплате труда** работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте неорганической химии им. А.В. Николаева Сибирского отделения Российской академии наук.

3.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца: 23 числа каждого месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным.

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на картсчета работников или через кассу Института.

По итогам месяца при выплате второй части зарплаты работнику выдается расчетный листок в письменном или электронном виде.

3.5. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке и размере, установленном законами РФ и иными правовыми актами.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам,

проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

#### **4. Рабочее время, время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается согласно ТК РФ — пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа.

4.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется работником и Работодателем по соглашению сторон.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. В целях регламентирования ежегодных отпусков в Институте приказом директора утверждается Порядок предоставления ежегодных отпусков, согласованный с ПК.

4.5. Работодатель предоставляет на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде (повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или другие равноценные пищевые продукты или компенсационные выплаты, проведение периодических медицинских осмотров, право на досрочное назначение трудовой пенсии), что фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.6. За работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению Работодателя к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня.

4.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, Работодатель утверждает график отпусков и не допускает случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней и количество частей отпуска должно быть не более трех.

4.8. Помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (например, указанным в статьях 173, 174, 263 ТК РФ и в федеральных законах или иных нормативных правовых актах Российской Федерации). Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

#### **5. Условия труда, охрана труда и здоровья**

5.1. Работодатель обеспечивает установленные Законодательством безопасные условия и охрану труда работников.

5.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.3. Работодатель и ПК ежегодно заключают Соглашение по охране труда. Соглашение доводится до сведения трудового коллектива в течение первого квартала текущего года. В Соглашении фиксируются мероприятия по охране труда, сроки их выполнения, объем выделяемых средств.

5.4. Контроль охраны труда осуществляется отделом ООТРЭБ, а также Совместной комиссией по охране труда, состоящей из представителей Работодателя и уполномоченных лиц ПК или трудового коллектива. Решения Совместной комиссии по вопросам охраны труда являются обязательными для исполнения Работодателем и работниками.

5.5. Расходование средств на мероприятия по охране труда производится в соответствии со сметой расходов по охране труда.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Обеспечивать безопасные условия труда, комфортную среду на каждом рабочем месте в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами (включая поддержание температуры в помещениях в течение отопительного сезона на уровне не ниже 18 градусов).

5.6.2. Соблюдать основные принципы организации работы по охране труда, которые изложены в Положении об организации работы по охране труда в Институте.

5.6.3. Поддерживать необходимые условия работы уполномоченных лиц по охране труда (ОТ) подразделений, включая:

- обучение уполномоченных лиц по ОТ;

- обеспечение уполномоченных лиц по ОТ правил, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по ОТ за счет средств Института;

- осуществление доплат уполномоченным по охране труда в подразделениях Института. Размер доплат устанавливается Работодателем исходя из финансовых возможностей Института.

5.6.4. По письменному запросу работника проводить своевременную проверку рабочего места на предмет его соответствия правилам охраны труда.

5.6.5. Оплачивать страховку против клещевого энцефалита работникам, осуществляющим обслуживание территорий, прилегающих к зданиям и сооружениям Института.

5.6.6. Обеспечивать регулярный контроль параметров вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах (воздух рабочей зоны, эффективность работы вентиляционных систем, проверка металлосвязи защитного заземления электроустановок подразделений) и дозиметрический контроль.

5.6.7. На основании результатов проведенной специальной оценки условий труда предоставлять работникам установленные соответствующими нормативными актами гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или другие равноценные пищевые продукты (компенсационные выплаты), проведение периодических медицинских осмотров, право на досрочное назначение трудовой пенсии), отнесенных к классу вредности: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.

5.6.8. Обеспечивать санитарно-бытовое и лицензированное медицинское обслуживание работников, включая обеспечение работы здравпункта. Централизованно закупать для подразделений средства для пополнения аптек первой медицинской помощи ежегодно.

5.6.9. Производить за счет средств Института страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.6.10. Обеспечивать работников Института специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с «Перечнем профессий и должностей по ИНХ», которым в соответствии с нормами предусматривается выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

Заменять (с учетом мнения ПК) один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

5.6.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.6.12. Сохранять среднюю заработную плату работников при невозможности выполнения ими работы ввиду отсутствия соответствующих нормам условий труда.

5.6.13. Разрешение разногласий, касающихся режима работы и условий труда, осуществляется комиссией по трудовым спорам, которая при необходимости создается по приказу директора Института.

5.7. ПК обязуется осуществлять контроль за:

- состоянием охраны труда и безопасности работ. При выявлении участков и рабочих мест, не обеспечивающих безопасность труда работников, вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения по устранению выявленных нарушений;

- соблюдением работниками Института требований охраны труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, правил внутреннего трудового распорядка, правил и инструкций по охране труда и других локальных нормативных актов;

- правильностью применения выданных работникам Института специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- прохождением работниками Института обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда;



- прохождением работниками Института обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

## **6. Социальная политика.**

### **Культурно-массовая, спортивно-оздоровительная работа**

6.1. Работодатель обязуется в рамках действующего законодательства перечислять на счет ПК часть средств, полученных от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, на организацию и проведение социально-культурных мероприятий. ПК обязуется в рамках действующего законодательства направлять часть средств, полученных от профсоюзных взносов, на организацию и проведение социально-культурных мероприятий.

Направления социально-культурных мероприятий ежегодно с участием представителя ПК рассматриваются на Дирекции. Работодатель и ПК согласуют смету расходов на социально-культурные мероприятия. Смета расходов на текущий год утверждается директором Института и председателем ПК.

Социальная политика в целях настоящего Договора охватывает следующие направления:

- жилищные вопросы;
- организация медицинского обслуживания;
- организация работы буфета;
- организация отдыха работников и членов их семей;
- оказание материальной помощи;
- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах;
- другие мероприятия.

6.2. Работодатель предоставляет по согласованию с ПК необходимые помещения для проведения праздничных мероприятий, культурно-просветительной, оздоровительной и спортивной работы.

6.3. Работодатель по мере поступления средств обязуется проводить благоустройство территории и работы по улучшению интерьеров Института (коридоров, лестниц, туалетных комнат, вестибюля, конференц-зала, библиотеки, помещений, занимаемых подразделениями).

6.4. Добровольное медицинское страхование.

6.4.1. Работодатель вправе заключать договоры на добровольное медицинское страхование работников.

6.4.2. Работодатель вправе принять решение о частичном возмещении страхового взноса работнику, самостоятельно заключившему договор личного страхования на медицинское обслуживание.

6.5. Жилищные вопросы.

6.5.1. В Институте создана постоянно действующая Жилищная комиссия (ЖК), которая является коллегиальным органом, образованным для содействия решению жилищных вопросов сотрудников ИНХ СО РАН. Комиссия формируется из числа работников Института, в том числе, из представителей Совета научной молодежи и профсоюзной организации ИНХ СО РАН.

6.5.2. Жилищная комиссия регулярно доводит до сведения коллектива всю поступающую в Институт информацию, касающуюся вопросов жилья, посредством размещения на сайте Института (в разделе «Жилищная политика»

<http://www.niic.nsc.ru/institute/zhilishchnaya-politika>) и с помощью рассылок по корпоративной почте.

6.5.3. Работодатель совместно с ЖК ведет реестр сотрудников Института, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Регистрация сотрудников проводится постоянно посредством заполнения формы, доступной в разделе «Жилищная политика» на сайте Института (<https://forms.gle/1yP1psqiUyDgna97>).

6.5.4. Работодатель совместно с ЖК определяет приоритетный порядок обеспечения сотрудников местами в общежитиях и служебным жильем, а также ведет учет и реестр сотрудников и аспирантов ИНХ СО РАН, проживающих в общежитиях СО РАН, общежитиях НГУ и служебных жилых помещениях.

6.5.5. Работодатель совместно с ЖК принимает заявления и документы, рассматривает и проверяет сведения, содержащиеся в документах, представленных сотрудниками ИНХ СО РАН, желающими принять участие в мероприятиях по обеспечению жильем отдельных категорий граждан государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». ЖК выносит решение о признании или отказе в признании молодых ученых нуждающимися в улучшении жилищных условий.

6.5.6. При принятии вышестоящими организациями решения о предстоящем строительстве жилья на льготных условиях и выделения его в Институт Работодатель совместно с ЖК разрабатывает «Положение о порядке распределения жилья» с учетом условий, предусмотренных конкретной жилищной программой.

6.5.7. Все приказы, касающиеся жилищных вопросов, размещаются на сайте Института разделе «Жилищная политика».

#### 6.6. Организация питания.

6.6.1. Работодатель обязуется выделить помещения для организации питания работников (буфет, места для размещения автоматов).

6.6.2. Работодатель совместно с ПК обязуется привлекать специализированные организации для организации питания работников.

#### 6.7. Организация отдыха.

6.7.1. Стороны обязуются организовывать летний отдых работников и членов их семей при наличии соответствующей инфраструктуры (зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также базы отдыха, спортивных и оздоровительных центров, находящихся на балансе Института или арендуемых им, находящихся в оперативном управлении, либо ином вещном праве). Положения о вышеназванных объектах и условиях их функционирования и финансирования Стороны разрабатывают совместно.

6.7.2. Стороны обязуются при наличии средств оплачивать частично или полностью стоимость путевок в санатории, пансионаты и другие лечебные учреждения нуждающимся в лечении работникам.

6.7.3. Стороны обязуются частично оплачивать летний отдых детей в детских оздоровительных лагерях.

#### 6.8. Оказание материальной помощи.

6.8.1. В целях социальной защиты работников Института, родственников работников и бывших работников Института, им оказывается материальная помощь в случаях и порядке, установленных **Положением об оказании материальной помощи** ИНХ СО РАН, согласованным с ПК.

Работодатель согласует с ПК состав Комиссии по оказанию материальной помощи. В состав Комиссии по оказанию материальной помощи входят представители выборного профсоюзного органа. В своей работе Комиссия руководствуется Положением об оказании материальной помощи.

Общая сумма лимита материальной помощи на календарный год, максимальная сумма выплаты по каждому основанию (случаю) на текущий календарный год и размер максимальной среднемесячной заработной платы, при наличии которой работник имеет право на получение материальной помощи, утверждается приказом директора Института на основании решения дирекции с участием представителя ПК до 10 февраля текущего года. Указанный приказ директора Института доводится до сведения всех работников Института и размещается на сайте Института.

6.8.2. Материальная помощь работникам Института оказывается в следующих случаях:

1) рождение ребенка;

2) смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);

3) болезнь работника, его супруга, родителей, детей для:

- частичного возмещения затрат работника на амбулаторное и стационарное лечение. Материальная помощь предоставляется при представлении документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- частичного возмещения стоимости приобретенных ими (для них) лекарственных препаратов для медицинского применения, назначенных им лечащим врачом. Материальная помощь предоставляется при представлении документов, подтверждающих фактические расходы на приобретение этих лекарственных препаратов для медицинского применения.

4) причинение материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и пр.).

Материальная помощь может быть оказана бывшим работникам Института, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту и имеющим стаж работы в Институте не менее 5 лет в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи ИНХ СО РАН.

Материальная помощь может быть оказана родственнику работника / бывшего работника Института, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, для частичного возмещения стоимости услуг, предоставляемых сверх гарантированного перечня услуг по погребению.

Материальная помощь может быть оказана в других случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи ИНХ СО РАН.

6.8.3. ПК из профсоюзных средств выделяет материальную помощь членам профсоюза согласно Положению по оказанию материальной помощи:

- в случае рождения ребенка;

- похорон умерших родственников первой степени родства (отец, мать, супруги, брат, сестра, сын, дочь) или умерших сотрудников ИНХ СО РАН;

- в связи с тяжелым материальным положением;

- при длительном дорогостоящем лечении или проведении операции;

- для приобретения или компенсации самостоятельно приобретенной путевки на санаторно-курортное лечение и в других экстренных случаях.

Решения комиссии соцстраха по оказанию материальной помощи вывешиваются на доске объявлений ПК.

6.8.4. Основанием для предоставления материальной помощи (п.п. 6.8.2. и 6.8.3.) служит письменное заявление работника, инициатива Работодателя либо ПК.

6.8.5. Работодатель и ПК частично или полностью оплачивают путевки на санаторно-курортное лечение работникам и членам их семей за счет средств Фонда социального страхования и собственных средств. Размер компенсации стоимости путевок на лечение (отдых) согласуется Работодателем и ПК.

6.8.6. Стороны обязуются осуществлять премирование ветеранов Института в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.

6.9. Культурно-просветительные и спортивные мероприятия.

6.9.1. ПК обязуется согласовывать с Работодателем проведение массовых мероприятий (собрания, лекции, концерты), связанных с необходимостью изменения внутреннего трудового распорядка Института.

6.9.2. Стороны организуют и проводят праздничные мероприятия:

- новогодний праздник;
- международный день 8 марта;
- детский праздник;
- день пожилых людей;
- день Победы;
- день Химика.

6.9.3. Стороны финансируют спортивно-оздоровительные мероприятия.

6.9.4. Стороны обязуются при наличии финансовых возможностей выделять средства на приобретение новогодних подарков детям, а также сувениров и подарков ко Дню защитника Отечества, 8 Марта, 9 Мая и на проведение торжественных мероприятий.

## **7. Условия для работы профсоюзной организации.**

### **Гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета**

Работодатель обязуется:

7.1. Содействовать деятельности профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

7.2. Предоставлять по запросу ПК необходимую информацию и нормативно-правовые документы по социально-трудовым и связанным с ними вопросам, учитывать предложения ПК по улучшению работы Института.

7.3. Включать в обязательном порядке представителей ПК в комиссии, указанные в п. 1.3. настоящего Договора.

7.4. Предоставлять ПК в безвозмездное пользование отдельное помещение с необходимым оборудованием, оргтехникой и средствами связи и обеспечивать его хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану. Предоставлять помещения для проведения профсоюзных собраний, конференций. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставлять бесплатно транспортные средства по предварительной заявке ПК.

Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию с ним (без нарушения нормальной деятельности Института). Заседания ПК и коллективов подразделений проводятся по решению этих профсоюзных выборных органов (без ущерба для производственной деятельности).

7.5. Предоставлять возможность размещения на странице ПК сайта Института профсоюзных документов федерального, отраслевого и общеинститутского значения, протоколов заседаний ПК и профсоюзных конференций.

7.6. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Института на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза РАН.

7.7. Освобождать членов ПК от работы на время профсоюзной учебы, участия в конференциях и других мероприятиях, созываемых Профсоюзом СО РАН и другими профсоюзными органами.

7.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

Представители профсоюзной организации ИНХ СО РАН:

7.9. Содействуют реализации настоящего Договора.

7.10. Информировуют работников Института о своей деятельности, излагают позицию по решению трудовых и социально-бытовых вопросов, оповещают о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.11. Способствуют приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот слабо защищенным социальным группам работников, молодежи, женщинам.

## **8. Контроль за выполнением Договора.**

### **Ответственность за нарушение или невыполнение Договора**

8.1. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации Договора.

8.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Комиссией.

8.3. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива по мере необходимости. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, и принимаются решением комиссии по заключению коллективного договора.

8.5. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение Договора в соответствии с законами и другими нормативными актами Российской Федерации.

8.6. Настоящий Договор подписывается Сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

\_\_\_\_\_ листа (ов)

Директор ИНХ СО РАН

 \_\_\_\_\_ д.х.н. К.А. Брылев

« 15 » \_\_\_\_\_ 2021 г.

М.П.

