

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками на 2026-2028 гг.

Полное наименование: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Иркутский институт химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук»

Сокращенное наименование: ИрИХ СО РАН

Адрес: Россия, 664033, г. Иркутск, ул. Фаворского, 1

Срок действия Коллективного договора: с 17.12.2025 г. по 17.12.2028 г.

Дата принятия Коллективного договора: 17.12.2025 г.

Списочное число работников: 448 человек

Численность первичной профсоюзной организации: 137 человек

От Работников

Председатель профсоюза
Работников ИрИХ СО РАН
к.х.н. Грабельных
Валентина Александровна
Тел. (3952)424911



В.А. Грабельных

2025 г.

От Работодателя

Директор
ИрИХ СО РАН
д.х.н. Иванов
Андрей Викторович
Тел. (3952)424411



А.В. Иванов

2025 г.

г. Иркутск - 2025

Содержание

	стр.
Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации	4
Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости	8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 5. Охрана труда	16
Раздел 6. Социальные права и гарантии	25
Раздел 7. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации	28
Раздел 8. Заключительные положения	31

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – 10-ФЗ), Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025-2027 годы от 11 июля 2025 года (далее – Отраслевое соглашение) и другими законодательными и локальными нормативными документами и является правовым актом, регламентирующим трудовые и социально-экономические отношения в области организации, оплаты и охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федеральный исследовательский центр «Иркутский институт химии им. А.Е. Фаворского Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – ИрИХ СО РАН).

1.2. Сторонами договора являются:

Работодатель, в лице директора ИрИХ СО РАН (далее – Работодатель).

Работники ИрИХ СО РАН (далее – работники), в лице председателя Профсоюза работников ИрИХ СО РАН (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, социальном и жилищно-бытовом обслуживании

работников Института, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем и другим вопросам, определенных сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ИрИХ СО РАН.

Работодатель признает Профсоюз представителем Работников, имеющим право от имени Трудового коллектива вести коллективные переговоры, подписывать Коллективный договор, а также вносить изменения и дополнения в него, осуществлять контроль за его выполнением.

1.5. Стороны исходят из того, что все разделы Коллективного договора регулируются внутренними локальными нормативными актами ИрИХ СО РАН, в которых изложены нормы трудового права, утвержденные Работодателем с согласованием и учетом мнения Профсоюза согласно статьям 8 и 372 ТК РФ.

1.6. Работодатель обеспечивает свободный доступ работников к Коллективному договору, внутренним локальным нормативным актам. С этой целью Коллективный договор и внутренние локальные нормативные акты размещаются на сайте ИрИХ СО РАН.

Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 ТК).

2.1.2. Оплату труда работников ИрИХ СО РАН осуществлять в соответствии с ТК РФ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором и локальным нормативным актом «Положение об оплате труда

работников ИрИХ СО РАН», утвержденным Приказом, с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза.

2.1.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливать в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальном нормативном акте «Положение об оплате труда работников ИрИХ СО РАН» и (или) трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к ним).

2.1.4. Оплата труда работников ИрИХ СО РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, и в зависимости от степени вредных условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются дифференцированно:

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), - не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), - не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к

вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

Повышение оплаты труда работникам ИрИХ СО РАН, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ИрИХ СО РАН устанавливать с учетом достижения работником показателей эффективности деятельности на основании критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Стимулирующие выплаты назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- достижения индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника;
- достижения количественных и качественных показателей результативности подразделения;
- достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

2.1.6. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам устанавливать приказом директора ИрИХ СОРАН на основании служебной записки руководителя структурного подразделения (руководителя работ по договору, гранту и т.п.), содержащей информацию о выполненной работе, источнике финансирования работ, данные по выполнению показателей эффективности деятельности работника за период (месяц, квартал, год).

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности

оценивать в баллах, процентах и других критериях оценки эффективности и результативности деятельности.

Ответственность за объективность и достоверность сведений, представленных в служебной записке о назначении работникам выплат стимулирующего характера, возложить на лицо, ответственное за ее оформление.

2.1.7. Конфликтные ситуации по вопросам оценки эффективности деятельности работников и распределению выплат стимулирующего характера разрешать при участии «Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, разработке проекта Коллективного договора, заключению и контролю за его выполнением» (далее – Комиссия), созданной на паритетной основе на период действия Коллективного договора на 2026 – 2028 гг.

2.1.8. Выплату заработной платы производить в денежной форме (в рублях), не реже двух раз в месяц: 9 (девятого) и 24 (двадцать четвертого) числа каждого месяца, в кассе учреждения, либо по заявлению работника путем перечисления на его лицевой счет в банке, с учетом требований Федерального закона от 27 июня 2011 года N 161-ФЗ "О национальной платежной системе". Выплату заработной платы за декабрь месяц производить до 31 декабря текущего года.

2.1.9. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке.

2.1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.2. В области гарантий и компенсаций стороны договорились:

2.2.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, за счет

средств учреждения.

2.2.2. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.2.3. Предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, по их заявлению для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, помимо случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, – от 110 до 200 процентов среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в организации свыше 5 лет, но менее 10 лет, – от 50 до 100 процентов среднего месячного заработка.

Выплаты производить за счет всех имеющихся источников финансирования.

2.2.5 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

2.2.6. Совместно совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения и обеспечение занятости регулируются в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, трудовым договором,

настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ИрИХ СО РАН.

Работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом ИрИХ СО РАН, Правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами и квалификационными характеристиками, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном ТК РФ порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий труда трудового договора, а также в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не

позднее, чем за два месяца до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности, работодатель выплачивает работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.2. Замещение должностей научных и педагогических работников, согласно количественным показателям результативности труда научных работников ИрИХ СО РАН и квалификационным характеристикам, предъявляемым к должности, осуществляется по результатам конкурса, на основании «Положения о составе и регламенте работы Конкурсной комиссии и порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников в ИрИХ СО РАН» и «Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ИрИХ СО РАН».

3.3. Проведение аттестации работников регулируется в соответствии со статьей 336.1 ТК РФ, п. 4 «Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников», утв. Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714, на основании «Положения о порядке проведения аттестации научных работников, занимающих должности научных работников ИрИХ СО РАН, количественных показателей результативности труда научных работников ИрИХ СО РАН» и «Квалификационных характеристик должностей научных работников ИрИХ СО РАН. В состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза.

3.4. В целях сохранения непрерывности научного и учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и/или

образовательной программы (если трудовой договор не заключается на неопределенный срок).

3.5. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

3.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются трудовым

договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

3.7. 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 организации, при сокращении численности или штата работников организации.

3.8. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, предоставляется работающим инвалидам; лицам предпенсионного возраста, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работникам являющимся неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций и их заместителей.

3.9. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;
- не допускать увольнения:

двух работников из одной семьи одновременно; вышедших на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трёх лет) в течение двух лет после отпуска; одиноких матерей и отцов, имеющих на иждивении детей до 18-летнего возраста; работников предпенсионного возраста.

3.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель, с учетом производственных условий и возможностей и по согласованию с Профсоюзом:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- 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.

3.11. Работодатель обязуется освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации (добровольного медицинского осмотра), направленного на выявление хронических неинфекционных заболеваний, а также риска их развития (статья 185.1 ТК РФ).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (в том числе досрочно) в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с

работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки от медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в ИрИХ СО РАН регламентируется в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ИрИХ СО РАН, графиками сменности, графиками отпусков.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных статьей 92 ТК РФ сокращенное рабочее время (по желанию работника) применяется, для:

- работников, имеющих детей в возрасте до 15 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность;
- сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста.

4.4. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, работник имеет право по его письменному заявлению на беспрепятственное получение краткосрочного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в календарных днях, в связи:

- | | |
|-----------------------------------------|---------|
| – со свадьбой самого работника | 5 дней; |
| – со свадьбой детей работника | 5 дней; |
| – с рождением ребенка | 5 дней; |
| – со смертью родственников и близких | 5 дней; |
| – с переездом на новое место жительства | 3 дня; |

- для проводов детей в армию 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме 2 дня;
- отцам в период пребывания жены в родильном доме 5 дней;
- в связи с усыновлением ребенка 5 дней;
- родителям первоклассников 10 дней;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы 5 дней;
- с уходом за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения и по согласованию с руководителем структурного подразделения.

4.5. Стороны договорились о возможности установления работникам гибкого рабочего времени (гибкого графика). При этом начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется соглашением сторон с учетом технологического регламента производства работ и требований охраны труда. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Гибкий рабочий график может быть установлен, как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, как на определенный срок, так и без указания срока (бессрочно).

4.6. Стороны пришли к соглашению, что в целях рационального использования рабочего времени в период летних месяцев, основываясь на положениях режима гибкого рабочего времени и согласно ст. 91, 102, 108 ТК РФ Работодатель, с учетом мнения Профсоюза, устанавливает укороченный рабочий день в пятницу, при сохранении 40-часовой рабочей недели. Контроль и ответственность за учет времени, фактически отработанного каждым работником, возлагается на руководителей структурных подразделений.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. С целью обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в ИрИХ СО РАН создана и функционирует система управления охраной труда, согласно «Положению о системе управления охраной труда в ИрИХ СО РАН» включающая комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда, а также процедуры по достижению этих целей.

5.2. Основными направлениями политики в области охраны труда в ИрИХ СО РАН являются:

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда, а также непрерывное ее совершенствование и повышение эффективности;
- соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;
- оценка и снижение уровней профессиональных рисков;
- предупреждение возникновения происшествий (несчастных случаев, аварийных ситуаций, инцидентов и т.п.);
- предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечение социального партнерства при решении вопросов улучшения условий и охраны труда;
- ответственность каждого сотрудника за функционирование системы управления охраной труда.

5.3. Для достижения целей, определенных политикой ИрИХ СО РАН в области охраны труда, работодатель обязуется обеспечить:

5.3.1. функционирование системы управления охраной труда, а также ее совершенствование и повышение эффективности;

5.3.2. соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;

5.3.3. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с ТК РФ, ежегодным планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в ИрИХ СО РАН. При этом размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами г. Иркутска и Иркутской области;

5.3.4. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

По результатам специальной оценки условий труда обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательными и иными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда опасного класса условий труда (4 класс) на рабочем месте незамедлительно приостановить работы;

5.3.5. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.3.6. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов

производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

5.3.7. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодно) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Для отдельных категорий работников обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;

5.3.8. проведение обучения работников по вопросам охраны труда и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями действующего законодательства (проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте для установленных категорий работников, обучение работников требованиям охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим, порядку использования (применения) средств индивидуальной защиты);

5.3.9. применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

5.3.10. разработку и утверждение по согласованию с Профсоюзом норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств

работникам на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков;

5.3.11. приобретение, выдачу работникам, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, включая дерматологические, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными нормами и правилами, а также приобретение и выдачу смывающих средств;

5.3.12. недопущение к работе лиц:

- не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы;
- не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- не применяющих выданные им в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

5.3.13. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Создание службы охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

5.3.14. разработку и утверждение локальных нормативных актов, включая правила и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

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

5.3.16. незамедлительное направление информации в Профсоюз о каждом несчастном случае на производстве, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.);

5.3.17. с учетом своего финансово-экономического положения и мнения Профсоюза, ввести дополнительные нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, особых температурных условий или загрязнений, а также заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами на другой аналогичный, обеспечивающий равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов;

5.3.18. условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; беспрепятственный доступ при проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.19. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством;

5.3.20. включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний представителя Профсоюза;

5.3.21. рассмотрение результатов расследования каждого несчастного случая с участием представителя Профсоюза для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение несчастных случаев на производстве;

5.3.22. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.3.23. единовременную денежную компенсацию сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации семье погибшего работника в результате несчастного случая, связанного с производством, или вследствие профессионального заболевания, в размере десяти МРОТ. Единовременная денежная компенсация выплачивается семье погибшего работника в течение 30 календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве или случая профессионального заболевания в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

5.3.24. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. В этих целях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и переодевания, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками первой помощи и другое;

5.3.25. предоставление работникам, чьи условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7

календарных дней, при этом, в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать фактически отработанное, в соответствующих условиях труда, время. Время, занятое работником на работах с вредными условиями труда отображается в таблице учета времени отработанного во вредных условиях труда;

5.3.26. предоставление бесплатной выдачи молока работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, из расчета 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Время, занятое работником на работах с вредными условиями труда, отображается в таблице учета времени, отработанного во вредных условиях труда. Выдача работникам по установленным нормам молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, по письменному заявлению работника.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными правовыми актами;

5.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию; следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.4.3 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.4. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной

защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

5.4.5. незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.4.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности ИрИХ СО РАН, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.4.7. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Профсоюз обязуется:

5.5.1. оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

5.5.2. обеспечивать участие уполномоченных Профсоюзом лиц в проведении совместного с работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях;

5.5.3. принимать участие в работе комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке уровней профессиональных рисков, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний, требований охраны труда работников;

5.5.4. принимать участие в подготовке локальных документов в области охраны труда и согласовывать их в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.5.5. способствовать соблюдению прав работников на безопасные условия труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

5.6. Стороны совместно:

– разрабатывают ежегодные мероприятия, предусматривающие организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков, либо недопущение повышения их уровней, снижение травматизма и заболеваемости. Данные мероприятия включаются в «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (далее План мероприятий по охране труда), с указанием планируемых финансовых затрат на их реализацию, сроков проведения и должностных лиц, ответственных за выполнение. План

мероприятий по охране труда утверждается не позднее 2 квартала текущего года;

- организуют участие работников в смотрах-конкурсах по охране труда;
- устанавливают порядок, при котором к работникам, победившим в смотре-конкурсе, а также, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

5.7. В ИрИХ СО РАН работает на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей работодателя, работников и Профсоюза, действующая согласно «Положению о комиссии по охране труда ИрИХ СО РАН».

Раздел 6. Социальные права и гарантии

6.1. Работодатель обязуется осуществлять социальную поддержку работников учреждения и оказывать единовременную материальную помощь на основании мотивированного письменного заявления работника, служебной записки Профсоюза или служебной записки (представления) руководителя структурного подразделения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи, при наступлении следующих событий:

- в связи со смертью работника выплачивать единовременную материальную помощь в размере не менее двукратного минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на текущий год для штатного сотрудника и не менее 0,5 размера МРОТ для внешнего совместителя;
- в связи со смертью бывшего работника выплачивать единовременную материальную помощь его семье в размере не менее двукратного МРОТ, установленного Правительством РФ на текущий год при условии, что бывший работник проработал в учреждении непрерывно более 10 лет и

- был уволен из учреждения в связи с выходом на пенсию не ранее 5 календарных лет до даты смерти;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, а также другие родственники, находящиеся на иждивении работника) выплачивать единовременную материальную помощь в размере не менее МРОТ для штатного сотрудника и не менее 0,5 размера МРОТ для внешнего совместителя;
 - при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком, выплачивать единовременную материальную помощь в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), установления опеки, в размере не менее МРОТ для штатного сотрудника и не менее 0,5 размера МРОТ для внешнего совместителя. В случае если оба родителя являются работниками ИрИХ СО РАН - выплату производить только одному из родителей (усыновителей, опекунов);
 - выплачивать единовременную материальную помощь работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, в размере от 3 000,00 руб.;
 - в связи с юбилейной датой выплачивать единовременную материальную помощь в месяце достижения юбилейной даты со дня рождения работника в размере:
 - 5 000 руб. при достижении возраста 50 лет;
 - 10 000 руб. при достижении возраста 60 лет;
 - 15 000 руб. при достижении возраста 70 лет;
 - 20 000 руб. при достижении возраста 80 лет;
 - 25 000 руб. при достижении возраста 90 лет.
 - выплачивать единовременную материальную помощь, в размере 5 000 рублей выплачивается нуждающимся в материальной поддержке одиноким матерям (отцам), опекунам, работникам, имеющим 2-х и более детей, для подготовки детей к школе по представлению Профсоюзом списков, согласно Соглашению между Работодателем и Профсоюзом на текущий год.

6.2. При расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель обязуется выплачивать работнику денежную компенсацию (выходное пособие) в размере не менее среднемесячного заработка, но не более трехкратного среднего месячного заработка.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ИрИХ СО РАН, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в соответствии с Жилищным кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ № 42 от 26.01.2006 «Об утверждении Правил отнесения жилого помещения к специализированному жилищному фонду и типовых договоров найма специализированных жилых помещений» и другими нормативными документами, жилую площадь, поступающую в распоряжение ИрИХ СО РАН.

При этом распределение жилья, поступающего в распоряжение ИрИХ СО РАН, осуществляется на основании решения жилищной комиссии ИрИХ СО РАН, сформированной из представителей работодателя, Профсоюза и Совета молодых ученых.

6.4. При необходимости, распределение денежных средств и/или жилищных сертификатов, полученных в рамках мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых по государственным программам среди участников данной программы, осуществлять на основании решения жилищной комиссии ИрИХ СО РАН, сформированной из представителей работодателя, Профсоюза и Совета молодых ученых.

6.5. Работодатель обязуется направлять средства от приносящей доход деятельности на укрепление материально-технической базы и содержание объектов социально-бытового обслуживания – пансионата «Аршан», дома отдыха «Аршан» и Оздоровительного комплекса.

6.6. Работодатель обязуется производить перечисление денежных средств на счет Профсоюза на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в соответствии с Соглашением между Работодателем и Профсоюзом, принятым на текущий год. Соглашение

подписывается не позднее 2 квартала текущего года.

6.7. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать систему мер по социальной поддержке работников ИрИХ СО РАН членов профсоюза согласно «Положению о порядке распределения и расходования профсоюзных взносов работников ИрИХ СО РАН» на текущий год.
- организовывать выезд детей работников ИрИХ СО РАН в летние оздоровительные лагеря, с частичной компенсацией стоимости путевки из средств профсоюза – для родителей – членов профсоюза;
- организовывать культурно-массовые и спортивные мероприятия для всех работников ИрИХ СО РАН, согласно Соглашению между Работодателем и Профсоюзом, принятым на текущий год;
- подавать в кадровый отдел представление к награждению работников ИрИХ СО РАН;
- организовывать поздравление неработающих пенсионеров;
- принимать и направлять заявки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортные организации Министерства науки и высшего образования РФ.

Раздел 7. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

- считать Профсоюз представителем всех работников ИрИХ СО РАН при обсуждении вопросов, регулируемых Коллективным договором, независимо от их членства в профсоюзе на период действия данного Коллективного договора;
- согласно ст. 53, 53.1 ТК РФ информировать Профсоюз о приказах, распоряжениях и других документах (как локальных, так и вышестоящих организаций) обо всех важных структурных, организационных и технологических изменениях по другим важным вопросам деятельности,

которые могут повлиять на условия труда работников;

– согласно ст. 27 ТК РФ проводить встречи, консультации с Профсоюзом для достижения согласия при изменении своей социально-трудовой политики, если она затрагивает интересы работников;

– согласно ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

– перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом (Положением) Профсоюза;

– предоставлять Профсоюзу в установленном законодательством порядке (статья 17 10-ФЗ) информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществлении контроля за соблюдением Коллективного договора;

– предоставлять время выборным представителям Профсоюза для выполнения своих профсоюзных обязанностей, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов и т. п.), краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя;

– признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации;

– не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий;

– предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 3 дня

председателю Профсоюза, неосвобожденному от основной работы;

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 3 дня уполномоченным по охране труда Профсоюза, по предоставлению директору выписки из протокола об уполномочивании на следующий год;
- предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в порядке и срокам, согласованным заранее.

7.2. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза принимать локальные нормативные акты учреждения по следующим вопросам:

- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- порядка и условий назначения выплат стимулирующего характера;
- гарантий и компенсаций;
- трудового распорядка и дисциплины труда;
- охраны труда
- порядка проведения аттестации
- принятия мер при угрозе массовых увольнений работников
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

7.3. Профсоюз имеет право:

- запрашивать у работодателя информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;
- представлять работников в различных комиссиях по вопросам, регулируемым Коллективным договором;
- информировать через средства информации (селектор, электронная почта, доска объявлений, сайт учреждения) работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения профсоюзных органов, оповещать работников о

предстоящих профсоюзных мероприятиях.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в соответствии с ТК РФ.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств в ИрИХ СО РАН на период действия Коллективного договора на 2026–2028 гг действует Комиссия, созданная на паритетной основе.

8.4. Для вступления в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора Профсоюз ИрИХ СО РАН должен объединять более половины работников ИрИХ СО РАН или должен быть наделен полномочиями представлять всех работников ИрИХ СО РАН на общем собрании (конференции) всех работников ИрИХ СО РАН;

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

8.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также изменениями формы трудовых договоров работников с работодателем.

8.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего

Коллективного договора на срок до трех лет, в соответствии с действующим законодательством (ч.2 ст.43).

8.7. Коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.8. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От Работников

Председатель профсоюза
Работников ИрИХ СО РАН
к.х.н. Грабельных Валентина
Александровна
Тел. (3952)424911

В.А. Грабельных
«17» декабря 2025 г.



От Работодателя

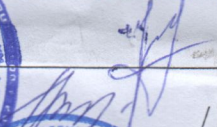
Директор
ИрИХ СО РАН
д.х.н. Иванов Андрей Викторович
Тел. (3952)424411


А.В. Иванов
«17» декабря 2025 г.



Прошито, пронумеровано

количество листов 32

 / Иванов А.В. /

 / Грабелных В.А. /

Подпись

ФИО

