



Директор
федерального государственного
бюджетного учреждения
«Научно-технический институт
межотраслевой информации»

Председатель Профкома
федерального государственного
бюджетного учреждения
«Научно-технический институт
межотраслевой информации»



И.Н. Ганьшин
« 13 » марта 2023 г.

Е.В.Гулькин
« 13 » марта 2023 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Научно-технический институт межотраслевой информации»
на срок с «13» марта 2023 г. по «12» марта 2026 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 158 от 21.03.2023 г. 11.03.23

г. Москва
125252, Зорге ул., д.22, корп.1,2

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-технический институт межотраслевой информации» (именуемое далее «Институт») Ганьшина Игоря Николаевича (именуемый далее «Работодатель»), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-технический институт межотраслевой информации» Гулькина Евгения Викторовича (именуемый далее «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичной организации профсоюза, с другой стороны, о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон, с учетом трудового кодекса РФ и других нормативно-правовых актов.

РАЗДЕЛ I

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать стабильность финансового положения Института;
- принимать меры по повышению уровня заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять, в том числе материально, особо отличившихся в труде работников и коллектив в целом;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе в части использования современной вычислительной техники;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- доводить до сведения работников результаты совещаний, информируя коллектив о финансовой, экономической и хозяйственной деятельности Института;

- осуществлять безналичное удержание профсоюзных взносов с членов профсоюза через бухгалтерию Института;

- предоставлять помещение для приема пищи во время обеденного перерыва;

- предоставлять работникам в бесплатное пользование спортивно-оздоровительный комплекс;

- своевременно реагировать на заявления работников, касающиеся необходимости совершенствования условий труда;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;

- обеспечивать работников по их заявлениям путевками в детские оздоровительные лагеря, а также билетами на новогодние детские праздничные мероприятия;

- совместно с администрацией Института не реже одного раза в год заслушивать на расширенном заседании профкома отчеты комиссии по трудовым спорам, комиссии по безопасности и охране труда и комиссии по социально-бытовым вопросам.

Работники обязуются:

Полно, качественно и своевременно выполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями;

- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого работодателем;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;

- соблюдать положения Кодекса этики НТИМИ;

- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- беречь имущество Института и бережно относиться к имуществу других работников;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга, поддерживать положительную деловую репутацию НТИМИ;

- соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников,

ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя;

- соблюдать принципы и требования законодательства Российской Федерации и нормативных документов института в области предупреждения и противодействия коррупции.

1.4. Сфера действия коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института и Работодателя.

1.4.2. Работодатель обязуется совместно с Профкомом ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим коллективным договором.

1.5.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.7. Общие обязательства Работодателя.

1.7.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего коллективного договора от имени работников.

1.7.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем всех работников Института.

1.7.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профкома, профсоюзного актива; не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников.

2.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии НТИМИ могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Работодатель имеет право требовать проведение обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора с отдельными категориями работников, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2.8. При приеме на работу Работодатель учитывает требования к квалификации работников, содержащиеся в профстандартах, если они определены законодательно.

2.9. Особенности регулирования труда дистанционных работников, в том числе порядок временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени, перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с законодательством. Научным работникам, занимающим следующие штатные должности: младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, и имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, работодатель имеет право устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск: кандидату наук - 42 календарных дня, доктору наук - 56 календарных дней.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения работников руководителями отделов. Отпуск может разбиваться на части путем соглашения между работодателем и работником.

3.6. 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.

3.7. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

3.8. Освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением средней заработной платы.

3.9. Разрешает женщинам, имеющим детей до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

3.10. Работодатель может устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.

3.11. Работодатель предоставляет день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ и в соответствии с Положением о порядке прохождения диспансеризации работников федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-технический институт межотраслевой информации» (НТИМИ).

3.12. Работодатель предоставляет проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) работникам два оплачиваемых выходных дня в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и письмом Минтруда России от 25.10.2021 № 14-4/10/П-7902.

Оплачиваемые выходные дни, предусмотренные п. 3.12 Коллективного договора, предоставляются Работникам на основании письменного заявления и приказа, оформленных заранее в установленной форме.

Работнику, который проходит вакцинацию (ревакцинацию) однокомпонентной вакциной, оплачиваемые выходные дни предоставляются подряд в день вакцинации и следующий за днем вакцинации.

Работнику, который проходит вакцинацию (ревакцинацию) двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые выходные дни предоставляются по одному дню в день каждой вакцинации.

Дни отдыха, предусмотренные п. 3.12 Коллективного договора, оплачиваются работникам в размере среднего заработка, после предоставления в отдел кадров сертификата о прививке или выписки с портала Госуслуг о прохождении вакцинации (ревакцинации).

РАЗДЕЛ 4

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель:

Производит оплату труда руководителям структурных подразделений и работникам в соответствии с положением об оплате труда работников Института, утвержденным Работодателем и согласованным с профкомом НТИМИ.

4.2. Выплачивает заработную плату 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Заработную плату за декабрь выплачивает в декабре в полном объеме.

4.2.1. Осуществляет стимулирующие выплаты в пределах имеющегося финансирования.

4.3. Обязуется перечислять заработную плату работников по письменному заявлению на указанный банковский счет.

4.4. При выплате заработной платы Работодатель в установленной форме два раза в месяц извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, ее размере, составных частях, произведенных удержаниях посредством рассылки расчетных листков на корпоративную почту работников по форме утвержденной Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Производит выплату единовременной премии в следующих случаях:

- достижение работником пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством при предоставлении работником соответствующих документов;
- бракосочетание;
- увольнение работника в связи с выходом на пенсию,

в зависимости от стажа работы в Институте в следующих размерах:

- от одного года до пяти лет – половина должностного оклада;
- свыше пяти лет – один должностной оклад;
- свыше десяти лет – два должностных оклада.

В случае рождения ребенка оказывается материальная помощь в таких же размерах, в зависимости от стажа работы в Институте.

Производит выплату единовременной премии Работникам, проработавшим в Институте:

- 10 лет – в размере 5000 рублей;
- 20 лет – в размере 7000 рублей;
- 25 лет – в размере 10000 рублей;
- 30 лет – в размере 15000 рублей.

5.1.2. В случае смерти работника оплачивает расходы на организацию похорон в пределах минимальных затрат по прейскуранту на момент смерти.

5.1.3. Обеспечивает работников иными социальными гарантиями и выплатами на усмотрение директора и в пределах имеющихся финансовых возможностей.

5.2. Профком:

5.2.1. Оказывает материальную помощь из средств Профкома остро нуждающимся членам профсоюза, а также в следующих случаях:

- бракосочетание – 3000 рублей;
- рождение ребенка – 3000 рублей;

юбилеи:

женщины 55 лет – 3000 рублей

мужчины 60 лет – 3000 рублей,

похороны:

ближайшие родственники – 2500 рублей;

работника Института – 5000 рублей.

5.2.2. Оказывает содействие в организации и проведении лекций медработников о профилактике заболеваний и здоровом образе жизни.

5.2.3. Организует проведение культурно-массовых мероприятий.

5.2.4. Участвует в организации детского отдыха в период каникул.

5.2.5. Участвует в общественных мероприятиях, связанных с событиями в жизни трудового коллектива.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в соответствии с ТК РФ возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

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

6.3.1. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с законодательством Российской Федерации, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

6.3.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в учреждении с последующей разработкой и реализацией плана мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.3.3. Ежегодно разрабатывать План мероприятий по охране труда в целях улучшения условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.3.4. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении. При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве (п. 4.9. Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы), (ежегодный План мероприятий по охране труда).

6.3.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами", а также использовать возможность возврата части страховых взносов до 30% сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.3.6. Организовывать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием Профкома для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.3.7. Создавать специализированные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с непосредственным исполнением работниками трудовых обязанностей. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе

производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.8. В случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение по охране труда.

6.3.9. Оказывать содействие в распространении в учреждении новых форм и эффективных методов работы в сфере охраны труда, прогрессивных технологий и оборудования, направленных на обеспечение жизни и здоровья, усиления профилактических мер в отношении безопасного труда работников.

6.3.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Профкомом.

6.3.11. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.3.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

6.3.13. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.14. Обеспечивать ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.3.15. Обеспечивать работников, за счет средств Работодателя, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ) не ниже норм, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами.

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

6.3.17. Обеспечивать 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.

6.3.18. Обеспечивать оборудование комнаты для приема пищи электронагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

6.3.19. Обеспечивать работников бутилированной водой и(или) приобретение и монтаж установок кулеров для обеспечения работников питьевой водой.

6.3.20. Обеспечивать проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

6.3.21. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность.

6.3.22. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (и при необходимости психиатрическое освидетельствование) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.3.23. Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.3.24. Содействовать проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников.

6.3.25. Выполнять требования Профкома об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

6.3.26. Предоставлять уполномоченным лицам Профкома по контролю за состоянием и условиями труда не менее 1 часа, оплачиваемого в неделю, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей.

6.3.27. Приостановить работу в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие несоблюдения нормативных требований охраны труда на рабочем месте, а также отказа работника от работы в сложившихся условиях, и по возможности предоставить другую работу на время устранения опасности с сохранением среднего заработка работника, либо сохранить средний заработок на время простоя.

6.3.28. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастного случая или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

6.3.29. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделять рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- освобождать беременных женщин от работы, по их заявлению, для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

- выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.3.30. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

6.3.31. Оплачивать прохождение медицинского осмотра у нарколога и психиатра при необходимости оформления допуска к работе со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно использовать оборудование, инструменты и материалы, соблюдать технологические процессы.

6.4.3. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.4.5. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.6. 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.7. Незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии.

6.4.8. 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 Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на территории Работодателя, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.4.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, 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.

6.4.10. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на его рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.5. Профком:

6.5.1. Обеспечивает участие своего представителя в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.5.2. Осуществляет контроль обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. В этих целях проводит проверки рабочих мест в подразделениях, по результатам проверок представляет Работодателю отчеты с предложениями по улучшению условий труда.

6.5.3. При обнаружении нарушений по охране труда и пожарной безопасности, угрожающих жизни и здоровью работников, требует от руководителей подразделений приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.5.4. Организовывает участие представителя профсоюзной организации в расследовании случаев травматизма, микротравм, профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении.

6.5.5. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, микротравм и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.5.6. Контролирует исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.5.7. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.5.8. Участвует в работе комиссии, проводящей комплексное обследование по вопросу охраны труда.

6.5.9. Требуется от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

РАЗДЕЛ 7

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель и Профком совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профкомом.

7.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.4.2. Освобождающееся рабочее место в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.4.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.4.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

б) с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в следствии недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профкома (ч.3ст.82 ТК РФ);

г) лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) в течение месяца для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

д) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Обеспечить защиту социальных гарантий Работникам в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся в соответствии с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава «Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» и Общего положения о первичной профсоюзной организации.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции.

8.5. Работодатель

8.5.1. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза и заседаний профкома в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные сроки.

8.5.2. Предоставляет председателю профкома свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы (один день в месяц).

8.5.3. Перечисляет ежемесячно на счет Горкома профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкома и составляемому на основании заявлений членов профсоюза.

В случае изменения реквизитов профком обязан в кратчайшие сроки письменно сообщить об этом в бухгалтерию Института.

8.5.4. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома, ревизионная комиссия вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЖЕЛАНИЯ

9.1. Коллективный договор вступает в силу с «13» марта 2023 года и действует в течение 3 лет.

9.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры управления, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условия труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

9.4. В исключительных случаях изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждаются Общим собранием работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что их взаимные интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.8. Стороны регулярно, не реже чем раз в год, отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.10. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с

Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

9.11 Подписанный сторонами настоящий коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.12. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения норм работников, на период действия коллективного договора соблюдаются прежние нормы, если они не противоречат принятому законодательству.

9.14. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», расположенному по адресу: г, Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.



Всего прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

20 (двадцать) листов

Подпись: *И.Н. Ганышин*

Директор НИИМИ И.Н. Ганышин

Дата: 10 марта 2023 г.