

**Местная общественная организация –
первичная профсоюзная организация
работников Института биоорганической
химии им. академиков М.М. Шемякина
и Ю.А. Овчинникова Российской
академии наук Московской
региональной организации Профсоюза
работников РАН
Председатель профкома**

_____ / **А.Б. Акопов**

«___» _____ **2026**

**Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
Государственный научный центр
Российской Федерации Институт
биоорганической химии им. академиков
М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова
Российской академии наук (ГНЦ ИБХ
РАН)
Врио директора ГНЦ ИБХ РАН**

_____ / **А.Г. Габиров**

«___» _____ **2026**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между Работодателем и Работниками Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Государственный научный центр Российской
Федерации Институт биоорганической химии им. академиков М.М. Шемякина и
Ю.А. Овчинникова Российской академии наук**

на срок с _____ 2026 до _____ 2028 года

город Москва

Содержание	Стр.
1 Общие положения.....	3
2 Оплата труда.....	8
3 Трудовой договор.....	12
4 Гарантии занятости работников.....	13
5 Рабочее время и время отдыха.....	14
6 Условия и охрана труда.....	18
7 Социальные льготы и гарантии.....	21
8 Жилищные условия работников.....	23
9 Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	23
10 Контроль за выполнением договора.....	26
11 Приложение № 1. Положение о порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации работников.	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственный научный центр Российской Федерации Институт биоорганической химии имени академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук (ГНЦ ИБХ РАН).

1.2. Сторонами Договора являются: ГНЦ ИБХ РАН, именуемое далее «Работодатель»/«Учреждение», в лице Врио директора, академика Габибова Александра Габировича, действующего на основании Устава и работники ГНЦ ИБХ РАН, именуемые далее «Работники», представленные Профсоюзным комитетом Местной общественной организации – первичной профсоюзной организации работников Института биоорганической химии им. М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук – Московской региональной организации Профсоюза работников РАН, именуемым далее «Профком», в лице его председателя Аكوпова Сергея Борисовича, действующего на основании Устава, далее в совокупности именуемые «Стороны».

1.3. Работниками являются физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН, как по основной работе, так и на условиях внешнего совместительства.

1.4. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями Сторон в пределах их компетенции.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления их в законную силу.

1.5. Договор распространяется на всех Работников, заключивших трудовой договор с

Работодателем, а также на Работников, присоединившихся к Договору после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильной и эффективной работе;

установления социально-трудовых прав и гарантий Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными деловыми партнерами.

1.8. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор, дополнения и/или изменения в него, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

обеспечивать санитарно-гигиенические нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профком, как представитель Работников, обязуется:

нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

добиваться улучшения условий труда Работников;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда,

соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативно - правовые и локальные нормативные акты Работодателя;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу других Работников;

немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

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

1.10. Настоящий Договор разработан, исходя из содержания Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2025 - 2027 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 17.03.2025).

В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором. При внесении изменений и дополнений в Договор продолжительность переговоров не должна превышать срок, установленный действующим законодательством.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения Договора, осуществления контроля за его выполнением создается постоянно действующая комиссия, по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов, заключению или изменению (дополнению) Коллективного договора, соглашению и контролю за их исполнением, включающая

представителей Работодателя и Работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственный научный центр Российской Федерации Институт биорганической химии им. академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук (далее по тексту – Комиссия).

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора. Дополнительные соглашения подписываются представителями Сторон и не требуют утверждения на общем собрании (конференции) работников.

Принятие Коллективного договора может осуществляться при проведении как очного голосования, так и с помощью системы электронного голосования.

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

1.11. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющимся на Учреждение, соглашениями, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.13. Условия настоящего Договора обязательны для его Сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Договора, недействительны и не подлежат применению.

1.14. Работодатель со дня подписания настоящего Договора, дополнений и/или изменений

в настоящий договор направляет их на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством. Договор, дополнения и/или изменения к нему вступают в силу с момента их подписания вне зависимости от факта их уведомительной регистрации.

1.15. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Договора, дополнений и/или изменений в настоящий договор в установленном порядке Работодатель обеспечивает доведение текста Договора до Работников путем размещения текста настоящего Договора на официальном сайте Работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.16. Настоящий Договор составлен и подписан сторонами в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников ГНЦ ИБХ РАН (далее – Положение об оплате труда).

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса РФ).

2.2. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе, требующей наиболее высокой квалификации.

2.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; Российская газета, 2008, № 30) в редакции 2014 г., работникам ГНЦ ИБХ РАН устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда Оплата труда Работников ГНЦ ИБХ РАН, занятых на работах с вредными условиями труда является обязательной и выплачивается на основании результатов проведения специальной оценки условий труда:

Порядок назначения доплат определяется Положением об оплате труда.

2.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится Работникам Института за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

2.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно Положению об оплате труда.

2.5. С целью материального поощрения Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда, а также Положением об осуществлении финансового стимулирования научных сотрудников ГНЦ ИБХ РАН

2.6. При наличии дисциплинарного взыскания администрация Института имеет право уменьшить сумму стимулирующих выплат только в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы стимулирующих надбавок не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы Работника более чем на 20%.

2.7. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, предоставляются льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.8. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленным федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления факта стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.9. В связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора Работодатель производит выплату Работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка – в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Заработная плата работников индексируется на основании соответствующего распоряжения Правительства РФ и письма Минобрнауки РФ путем увеличения должностных окладов и надбавок, установленных приказами по Институту в фиксированном процентном отношении к окладу.

Оклад и надбавки, установленные приказами по Институту в фиксированном процентном отношении к окладу, выплачиваются работникам с учетом процента индексации, обеспечиваемым за счет средств федерального бюджета оплаты труда всех работников, начиная с даты, указанной в распоряжении Правительства РФ.

Индексация не производится в том случае, если был издан соответствующий законодательный акт об отмене индексации.

При этом рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

2.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка на прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет по соглашению сторон.

2.12. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с трудовым законодательством РФ и Положением об оплате труда.

2.13. При выплате заработной платы Работодатель в расчетных листках обязан извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.14. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца с вычетом налога на доходы физических лиц и обязательных удержаний, предусмотренных законодательством РФ либо настоящим Коллективным договором (налог на доходы физических лиц, профсоюзные взносы, исполнительные листы, добровольные страховые взносы и др.): за первую

половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени – 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Надбавки за выполнение научно-исследовательских работ из внебюджетных источников (гранты, контракты, договоры и т. д.) выплачиваются не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

2.15. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных Договором, трудовым договором и нормами иных правовых актов. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.16. Оплата отпуска, оформленного в установленном порядке, производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

2.17. В случае нарушения Работодателем предусмотренных действующим законодательством сроков оплаты отпуска, срок отпуска переносится по письменному заявлению Работника, представленному Работодателю через отдел кадров, до получения им отпускных выплат.

2.18. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

2.19. При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная

со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса РФ.

2.20. Работодатель направляет часть внебюджетных средств Учреждения, в том числе – на повышение оплаты труда, улучшение условий труда, отдыха, оздоровление и материальное поощрение Работников. Внебюджетные средства формируются из средств, поступающих от осуществления видов деятельности, предусмотренных Уставом Учреждения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Уставом ГНЦ ИБХ РАН и действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН, Договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Порядок заключения трудового договора осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актах. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Порядок прекращения трудовых договоров с Работниками осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Прием на работу научных Работников на замещение соответствующей должности осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», с Положением о работе комиссии по проведению конкурса на замещение должностей научных работников ГНЦ ИБХ РАН, утвержденным приказом Работодателя и иных нормативно-правовых и локальных нормативных актах.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, связанное с:

- сокращением численности и штата Работников по основаниям, изложенным в п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ;
 - несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, изложенным в п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ;
 - неоднократным неисполнением Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, изложенным в п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ,
- производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, действующих на момент принятия решения о сокращении численности штата.

4.3. Массовое сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в

выходные и праздничные дни;

- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери и отцы, имеющие на своем иждивении несовершеннолетних детей до достижения ими 18-летнего возраста или учащихся средних специальных и высших учебных заведений до достижения ими 23-летнего возраста;

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5. Высвобождаемому Работнику в установленном порядке предлагаются имеющиеся у Работодателя должность или работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации Работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.6. Профком обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, предусмотренного действующим законодательством, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника,

исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.8. Работодатель способствует увеличению численности молодежи и ее научному росту. Оказывает содействие аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГНЦ ИБХ РАН, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Графики доводятся до сведения Работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем как с письменного согласия Работника, так и без его согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещается (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации) за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя, а в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения Профкома.

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми –

инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению с обязательным представлением предусмотренных нормами действующего законодательства документов и в установленном порядке – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации;

– донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха, указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

5.5. Для Работников, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. Для отдыха и питания Работникам предоставляется перерыв не менее 30 мин. На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены.

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Отдельным категориям Работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным Работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого

(межотраслевого) соглашения и настоящего договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

– Работникам с ненормированным рабочим днем – в соответствии с перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем, установленным в Положении о ненормированном рабочем дне работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственный научный центр Российской Федерации Институт биорганической химии имени академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук.

Дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения и Профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить Работника письменно под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен в случаях, предусмотренных ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. Работодатель предоставляет Работнику дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством в количестве 3 календарных дней в следующих случаях:

- рождение или усыновление ребенка;
- собственная свадьба, свадьба детей;
- смерть супруга (супруги), смерть членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- наличие в семье двух и более детей до 12 лет, наличие в семье ребенка младшего среднего возраста (1-4 класс);
- ветеранам труда без ученой степени или Работникам, проработавшим в ГНЦ ИБХ РАН не менее 25 лет.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право по его заявлению на получение отпуска в счет предусмотренного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, в

соответствии с частью первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- многодетным, одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – 1 день в месяц.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации обязуется:

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечить реализацию политики руководства ГНЦ ИБХ РАН в области охраны труда.

6.1.2. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном Трудовым кодексом для принятия локальных нормативных актов.

6.1.3. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация представляется любому Работнику по его запросу службой охраны труда или руководителем подразделения, не позднее следующего рабочего дня с момента получения запроса.

6.1.4. Обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации оборудования, осуществлении производственных технологий и исследовательских процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

6.1.5. Создать на паритетных началах и организовать работу совместной комиссии по охране труда с целью контроля за состоянием охраны труда, действиями Работодателя по выполнению законодательства по охране труда, настоящего договора, проведением

проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования Работников о результатах проведенных проверок.

6.1.6. Организовать расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.7. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, размер выплаты устанавливается Работодателем в каждом случае индивидуально.

6.1.8. Предусмотреть участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с Работниками. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.9. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры Работников в размере не менее 2.0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0.7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание ГНЦ ИБХ РАН.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведённых на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями, в порядке предусмотренном действующим законодательством, в том числе на санаторно-курортное лечение работников.

6.1.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.13. Обеспечить Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, бесплатную выдачу по установленным нормам молока, выдача которого может быть заменена компенсационной

выплатой эквивалентной его стоимости, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.1.14. Обеспечить Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о Техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.15. Обеспечить за счёт собственных средств проведение обязательных (при поступлении на работу) предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьёй 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.16. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.17. Доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2. Обязательства Профсоюзного комитета:

6.2.1. Обеспечить подготовку заключений на локальные нормативные правовые акты Работодателя, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.2.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в подразделениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором, Соглашением по охране труда.

6.2.4. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо

непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

6.2.5. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, организовать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.2.6. Взаимодействие с органами управления, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.7. Обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с Работниками.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению организационных мер по охране труда.

6.3.2. Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.3.3. Регулярно (ежеквартально) рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и несчастных случаев с Работниками.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились сотрудничать в сфере укрепления здоровья Работников.

Работодатель, исходя из финансовых возможностей ГНЦ ИБХ РАН, может создавать условия для организации отдыха и проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также:

- для работы медицинского пункта в здании Учреждения (вн.тер.г. муниципальный округ Коньково, ул. Миклухо-Маклая, д. 16/10, корпус 73, 81, 4 этаж);
- для пользования Работниками оздоровительным комплексом.
- для работы столовой.

7.2. Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам исходя из

финансовых возможностей ГНЦ ИБХ РАН в порядке и размере, определяемом в настоящем договоре:

- в связи со смертью членов семьи Работника (супругов, детей, родителей);
- членам семьи умершего Работника;
- в случае серьезных заболеваний Работника (онкология, сердечно-сосудистые заболевания, болезни суставов);
- при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60 лет и т.д.).

7.3. Профком обязуется оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета Работникам – членам профсоюзной организации:

- в связи с рождением детей Работников;
- в связи с поступлением детей Работников в школу и окончанием школы;
- в случае болезни Работника, лечении в стационарах, необходимости платной диагностики и платного лечения, приобретения лекарств и т.д.;
- в связи со смертью членов семьи Работника (супругов, детей, родителей);
- членам семьи умершего Работника (единовременно);
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет (1 раз в год);
- многодетным семьям, одиноким матерям и отцам, вдовам и вдовцам (1 раз в год);
- родителям детей-инвалидов (1 раз в год);
- инвалидам, участникам и ветеранам войн, а также участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников (1 раз в год);
- на приобретение путевок Работникам на санаторно-курортное лечение (1 раз в год);
- Работникам, вышедшим на пенсию, и проработавшим в Учреждении не менее 20 лет, на лечение и на приобретение санаторно-курортных путевок (1 раз в год);
- в связи с другими особыми обстоятельствами (Приложение 1).

7.4. Работодатель может выделять Профкому в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ денежные средства из фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении. Профком отчитывается о расходовании указанных денежных средств на каждом общем собрании (конференции) трудового коллектива.

8. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. В рамках реализации федеральных программ по улучшению жилищных условий граждан (далее – Программа) Работодатель организует работу по включению Работников в списки участников Программы в соответствии с нормами действующего законодательства. Признание Работника участником Программы осуществляет Жилищная комиссия Работодателя в соответствии с правилами Программы и законодательством Российской Федерации, определяющими порядок признания молодых ученых и других Работников нуждающимся в улучшении жилищных условий.

8.2. Жилищная комиссия Работодателя включает Работника в список участников Программы при условии соответствия Работника правилам Программы. Работодатель обязуется организовать работу Жилищной комиссии в порядке, предусматривающем открытость и гласность процедуры признания нуждаемости. Работники, желающие быть включенными в списки участников Программы, обязуются предоставить полный комплект документов в соответствии с правилами Программы.

8.3. Для осуществления деятельности по пунктам 8.1. и 8.2. Работодатель создает Жилищную комиссию, в которую включаются компетентные должностные лица Учреждения, а также представители Совета молодых ученых Учреждения и Профкома. Жилищная комиссия Работодателя рассматривает заявления Работников об участии в соответствующей Программе или предоставлении служебного жилого помещения и действует в соответствии с Положением о Жилищной комиссии, а также законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными актами Минобрнауки России, определяющими порядок признания граждан нуждающимися в улучшении жилищных условий и порядок предоставления служебных жилых помещений.

8.4. Профком обязуется содействовать улучшению жилищных условий Работников, принимая активное участие в мероприятиях Работодателя по жилищным вопросам.

8.5. Работодатель и Профком обязуются содействовать аспирантам в получении мест в общежитиях.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования РФ, настоящим Договором.

9.2. Профсоюзный комитет Учреждения представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза, а также Работников, упомянутых в п. 1.5 Договора, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы Работников – в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом первичной профсоюзной организации Учреждения и Уставом Московской региональной организации профсоюза работников РАН (МРО Профсоюза РАН).

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, способствует реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Работодатель (в лице Отдела кадров) знакомит вновь принимаемых на работу Работников с настоящим Коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету на период действия Договора безвозмездно в пользование комнату № 316 в корпус 74, по адресу: вн.тер.г. муниципальный округ Коньково, ул. Миклухо-Маклая, д. 16/10, и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзному комитету зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников.

9.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефонный номер +7-495-336-74-00, возможность пользования электронной и факсимильной связью. Работодатель по письменной заявке Профсоюзного комитета и при наличии технической возможности (наличие технически исправного служебного транспортного средства) обеспечивает право использования служебного автотранспортного средства под управлением соответствующего работника ГНЦ ИБХ РАН (водителя) членам Профсоюзного комитета для осуществления ими поездок, связанных с осуществлением функций, предусмотренных Уставом первичной профсоюзной организации.

9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом МРО Профсоюза РАН.

9.8. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять гарантии, связанные с расторжением трудового договора, предусмотренные настоящим Договором.

9.9. Профсоюзный комитет, как представитель Работников обязуется:

- в период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре настоящего Договора, если выдвигаемые Профсоюзным комитетом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

9.10. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам, на основании письменного запроса.

9.11. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета по вопросам, предусмотренным нормами действующего трудового законодательства.

9.12. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзным комитетом проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профсоюзный комитет с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Договора члены Профсоюзного комитета вправе:

- посещать и осматривать лаборатории, отделы, мастерские, другие места работы в Учреждении, не вмешиваясь и не мешая деятельности Учреждения и Работников;
- по письменному заявлению сотрудника запрашивать у Работодателя предоставления соответствующих документов, сведений и объяснений, в том числе, расчетов по заработной плате согласно действующему законодательству Российской Федерации;
- проверять работу оздоровительного комплекса и комбината питания.

Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития

организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения Профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюзного комитета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне руководства Учреждения, профоргов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации Работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.13. Профсоюзный комитет информирует Работников путем размещения на официальном сайте в сети Интернет и в иных средствах информации, имеющихся в Учреждении, о своей деятельности, а также о деятельности МРО Профсоюза РАН и Российского Профсоюза работников РАН, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.14. Членам Профсоюзного комитета, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях Учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей.

Члены Профсоюзного комитета в комиссиях Учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, на срок не более 5 рабочих дней в году.

Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых МРО Профсоюза работников РАН и Российским Профсоюзом работников РАН, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на срок не более 5 рабочих дней в году.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Договором всех Работников Учреждения, а вновь поступающих Работников знакомит с Договором до подписания трудового договора под роспись.

10.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется каждой из Сторон Договора, а

также органом исполнительной власти по труду, осуществившим уведомительную регистрацию Договора.

Работодатель и Профком отчитываются о результатах выполнения Договора ежегодно.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.5. Стороны взаимно предоставляют информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего Договора

10.6. Настоящий Коллективный договор составлен и подписан сторонами в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложения к Коллективному договору

Приложение № 1 – Положение о порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации Работников Института биоорганической химии им. академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук.

Председатель Профкома

С.Б. Акопов

Врио директора ГНЦ ИБХ РАН

Академик РАН

А.Г. Габибов

Приложение 1

к Коллективному договору между

Работодателем и Работниками ГНЦ ИБХ РАН

на 2026-2028 годы

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Профкома

Протокол № 7
от «16» «октября» 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи членам местной общественной организации – первичной профсоюзной организации работников Института биоорганической химии им. академиков М.М. Шемякина и Ю.А. Овчинникова Российской академии наук

Материальная помощь членам профсоюзной организации оказывается:

– за счет средств профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденной сметой, по статье «Материальная помощь», утверждаемой Профкомом на год;

Материальная помощь из средств профсоюзного бюджета предоставляется в следующих случаях:

- в связи с рождением детей Работникам ГНЦ ИБХ РАН;
- в связи с поступлением детей Работников ГНЦ ИБХ РАН в школу и окончанием школы;
- в случае болезни сотрудника, лечении в стационарах, необходимости платной диагностики и платного лечения, приобретения лекарств и т.д.;
- в связи со смертью членов семьи сотрудника (супругов, детей, родителей);
- членам семьи умершего сотрудника (единовременно);
- в связи со стихийным бедствием и другими чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного материального ущерба (пожар, ограбление квартир, затопление и т.д.);
- инвалидам, участникам и ветеранам войн, а также участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- многодетным семьям, одиноким матерям и отцам, вдовам и вдовцам;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
- на лечение несовершеннолетних детей Работников ГНЦ ИБХ РАН;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников ГНЦ ИБХ РАН (30% от стоимости путевки);
- на приобретение путевок Работников ГНЦ ИБХ РАН на санаторно-курортное лечение (30% от стоимости путевки);

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55 лет и т.д.).
 - Работникам ГНЦ ИБХ РАН, вышедшим на пенсию, ранее проработавшим в Институте не менее 20 лет, на лечение и на приобретение санаторно-курортных путевок;
 - в связи с другими особыми обстоятельствами – на основании решения Профкома;
- Аспирантам очного обучения ГНЦ ИБХ РАН, являющимся членами профсоюза, материальная помощь оказывается только из средств профсоюзного бюджета.
- Основанием для оказания материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета служит заявление Работника, в котором указывается причина обращения, решение первичной профсоюзной группы, и, при необходимости, подтверждающие документы: копию медицинского заключения, копии счетов за выполненные медицинские услуги, копии документов, подтверждающие расходы на приобретение лекарственных средств и т. д.
- Все заявления рассматриваются на заседании Профкома в месячный срок. Размер материальной помощи определяется в зависимости от конкретной ситуации (тяжесть ситуации, стаж и финансовое положение Работника, а также текущий бюджет профсоюзной организации). Решение Профкома оформляется протоколом.
- Для оказания материальной помощи из средств Работодателя Профком обращается к руководству ГНЦ ИБХ РАН с соответствующим ходатайством.

Председатель Профкома

/С.Б. Акопов/