

**МИНИСТЕРСТВО
НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального бюджетного учреждения науки
Института геохимии им. А.П. Виноградова
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИГХ СО РАН) на 2020-2023 г.г.

Утвержден конференцией работников

ИГХ СО РАН

от «18» февраля 2020 г., протокол № 1

Дата подписания договора 25 февраля 2020 г.

От работодателя – Перепелов Александр Борисович,
директор ИГХ СО РАН

664033, Иркутская область, г. Иркутск,
ул. Фаворского, дом 1А, тел. (3952) 42-66-00

От работников – Яковлев Дмитрий Анатольевич,
председатель профсоюзного комитета

первичной профсоюзной организации работников

ИГХ СО РАН (ПК ППОР ИГХ СО РАН)
664033, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Фаворского, дом 1А,
тел. (3952) 51-14-57

Списочная численность работников ИГХ СО АН

на 01.01.2020 г. составляет 254 чел.

Иркутск, 2020

Администрация города Иркутска Комитет по бюджетной политике и финансам Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО рег. № <u>130-34/20</u> <u>27 февраля</u> 20 <u>20</u>
Начальник отдела <u>Н.В. Козырева</u>

с решением

Раздел I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора ИГХ СО РАН, который представляет интересы Федерального бюджетного учреждения науки Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения Российской академии наук (в дальнейшем – ИГХ СО РАН), и работники ИГХ СО РАН, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ИГХ СО РАН (в дальнейшем - ПК ППОР ИГХ СО РАН).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками ИГХ СО РАН на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты для работников ИГХ СО РАН, льготы и преимущества, предоставляемые Работодателем с учетом финансово-экономического положения Института.

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

1.3. Срок и сфера действия договора

Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить коллективный договор на новый срок, но не более трех лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ИГХ СО РАН.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или реорганизации института.

Содержание, структура, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор определяются по взаимному согласию между сторонами и по инициативе любой из сторон.

1.4. 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 обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства и ответственность сторон

1. Для Института первостепенная цель - повышение эффективности труда работников в соответствии с уставными целями. Работодатель считает своей обязанностью обеспечивать работников Института занятостью, совершенствовать систему оплаты труда и улучшать условия труда.

2. Для профсоюзного комитета первостепенная цель – социальная защита работников.

3. Стороны настоящего Договора обязуются:

- осуществлять решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками или их представителями в социально-трудовой сфере на основе ведения коллективных переговоров;

- обеспечивать всем работникам право голоса при рассмотрении вопросов, определяющих их судьбу до того, как будет принято окончательное решение (в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором);

- признавать достоинство каждого работника ИГХ СО РАН и обеспечивать взаимное уважение.

-

- 1.6. Молодежная политика

-

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в ИГХ СО РАН:

- проведение работы с выпускниками аспирантуры и высших учебных заведений с целью закрепления молодежи в ИГХ СО РАН;

- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым работникам, закрепленным Положением о молодом специалисте ИГХ СО РАН;

- оформление Соглашения по вопросам обеспечения защиты прав и интересов молодых сотрудников ИГХ СО РАН, являющегося приложением к коллективному договору ИГХ СО РАН.

1.7. Обязанности сторон

1.7.1. Обязанности Работодателя

1. Информировать работников по следующим вопросам:

- ♦ основные задачи коллектива Института на год;
- ♦ долгосрочные научные и социальные программы;
- ♦ важные структурные и технологические изменения;

♦ другие важные вопросы деятельности ИГХ СО РАН.

2. Проводить встречи, консультации с профсоюзным комитетом и прилагать все усилия для достижения согласия при изменении научно-технической и социальной политики, если она затрагивает интересы работников.

3. Не вносить в свою политику изменения, противоречащие условиям коллективного договора, иначе, чем по обоюдному соглашению сторон.

4. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзного комитета необходимые для его деятельности оборудование, помещения, средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику.

5. Предоставлять профсоюзному комитету за счет собственных средств Института необходимые транспортные средства.

6. Осуществлять по заявлениям работников ИГХ СО РАН перечисление на расчетный счет профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов непосредственно из заработной платы работников через ПФО Института.

7. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Института, поскольку он уполномочен собранием (конференцией) работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Председатель ПК входит в состав дирекции ИГХ СО РАН.

8. Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и Работодателем, образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя. Представители работников избираются на собрании (конференции) коллектива. Представители Работодателя назначаются приказом директора ИГХ СО РАН. Положение о комиссии по трудовым спорам утверждается общим собранием (конференцией) работников Института.

9. Обязанностью Работодателя является ежегодное составление плана текущего ремонта помещений Института и его осуществление (ответственные: заместитель директора по общим вопросам (ОВ), начальник производственного отдела ИГХ СО РАН).

1.7.2. Обязанности профсоюзного комитета (ПК)

1. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами.

2. Основными обязанностями профсоюзного комитета являются:

♦ защита интересов работников Института в соответствии с трудовым законодательством, действующим в Российской Федерации;

♦ контроль за соблюдением форм и систем оплаты труда, действия системы льгот и компенсаций для работающих во вредных условиях труда, охраны труда и здоровья работников;

♦ составление ежегодного плана социально-оздоровительных и культурных мероприятий и его осуществление.

♦

1.7.3. Обязанности работников ИГХ СО РАН

1. Добросовестно выполнять научно-исследовательские задачи и свои должностные обязанности в соответствии с заключенными трудовыми договорами и другими видами трудовых соглашений.
2. Соблюдать Правила трудового внутреннего распорядка.
3. Использовать ежегодные отпуска своевременно в соответствии с графиками отпусков и трудовым законодательством об отпусках.
4. Соблюдать требования охраны труда.
5. Содержать помещения и свои рабочие места в порядке.
6. Повышать свой профессиональный уровень.

Раздел II. Регулирование трудовых отношений

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель знакомит работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями действующего в Институте коллективного договора, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами ИГХ СО РАН (ЛНА ИГХ СО РАН).

2.3. Условия трудового договора не могут вступать в противоречие с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. 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 и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.5. Все вопросы, связанные с реорганизацией (преобразованием) Института, а также сокращением численности и штатов рассматриваются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени в Институте стороны исходят из того, что продолжительность работы устанавливается действующим законодательством РФ, начало и окончание работы, а также перерыв на обед регламентируются действующими в настоящее время Правилами внутреннего трудового распорядка ИГХ СО РАН.

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) устанавливают трудовой распорядок в Институте, утверждаются директором ИГХ СО РАН с учетом мнения ПК ИГХ СО РАН и являются самостоятельным локальным нормативным актом ИГХ СО РАН.

3.2. Работодатель и ПК обязуются принимать меры по повышению социальной защиты сотрудников Института:

- ♦ предоставлять по инициативе работника на основании заявления с указанием уважительных причин отпуск без сохранения заработной платы на срок до 1 месяца;

- ♦ применять в Институте по заявлению работника возможность работать на условиях неполного рабочего времени помимо случаев сокращенного рабочего времени, предусмотренных законодательством РФ (сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда);

- ♦ предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, возможность во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет работать на условиях неполного рабочего времени не более 20-ти часов в неделю.

3.3. В связи с тем, что сотрудники Института работают в полевых условиях, их работа носит экспедиционный характер, Работодатель обязуется создавать работающим все необходимые условия для выполнения полевых работ.

Раздел IV. Охрана и безопасность труда

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

4.1.1. Не допускать выполнение работ в непринятых в эксплуатацию в установленном порядке помещениях, а также на оборудовании и экспериментальных установках, эксплуатация которых связана с воздействием на работников вредных и (или) опасных производственных факторов (ответственные: руководители структурных подразделений).

4.1.2. При выявлении несоответствия условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда принимать дополнительные меры по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ответственные: заместитель директора по научной работе, ответственный за организацию работы и состояние условий и охраны труда в научных подразделениях Института; заместитель директора по общим вопросам, ответственный за организацию работы и состояние условий и охраны труда в подчиненных подразделениях, начальник отдела ОТ и РБ).

4.1.3. Не допускать выезда экспедиций и отрядов на полевые работы без обеспечения их исправными транспортными средствами, средствами связи, отвечающими требованиям Росстандарта и имеющими сертификаты соответствия государственным нормативным требованиям, а также

специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, аптечками для оказания первой доврачебной помощи пострадавшим. Перечень медикаментов, входящих в состав аптечки утверждается директором института с учетом изложенного в письменном виде мнения ПК ППОР ИГХ СО РАН (ответственные: заместитель директора по общим вопросам, начальник отдела ОТ и РБ и руководители полевых отрядов).

4.1.4. Обеспечивать работников в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ИГХ СО РАН» и «Перечнем рабочих мест и списком работников ИГХ СО РАН, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, прошедшими в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия государственным нормативным требованиям (ответственные: заместитель директора по общим вопросам, начальник отдела закупок, руководители структурных подразделений, руководители полевых отрядов, начальник отдела ОТ и РБ).

4.1.5. В рабочем порядке к 1 января ежегодно пересматривать списки работников ИГХ СО РАН, занятых на работах с вредными условиями труда, и, имеющих право по результатам специальной оценки условий труда на установление компенсаций за работу во вредных условиях труда (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, доплаты к окладу, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов) (ответственные: заместитель директора по научной работе, ответственный за организацию работы и состояние условий и охраны труда в научных подразделениях Института, начальник отдела ОТ и РБ и руководители структурных подразделений).

4.1.6. Дополнительный отпуск за фактически отработанное время во вредных условиях труда в течение календарного года предоставлять сверх основного ежегодного отпуска в следующем календарном году.

4.1.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н), уровни которых по результатам специальной оценки условий труда превышают установленные нормативы, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам по их письменному заявлению может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или

других равноценных пищевых продуктов работникам ИГХ СО РАН, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.2. Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников ИГХ СО РАН в области охраны труда осуществляется через уполномоченное лицо по охране труда ПК ППОР ИГХ СО РАН (далее уполномоченное лицо по ОТ).

Выборы уполномоченного лица по ОТ проводятся на профсоюзной конференции (собрании) сроком на три года.

Уполномоченное лицо по ОТ при осуществлении общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников ИГХ СО РАН в области охраны труда руководствуется «Положением об уполномоченном лице по охране труда ПК ППОР ИГХ СО РАН».

V. Оплата труда. Гарантии и компенсации

5.1. Стороны исходят из того, что порядок оплаты труда работников ИГХ СО РАН за счет всех источников финансирования регулируется Положением об оплате труда работников ИГХ СО РАН в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Положение об оплате труда работников ИГХ СО РАН является самостоятельным локальным нормативным актом ИГХ СО РАН.

Система оплаты труда ИГХ СО РАН призвана стимулировать эффективность и качество работы сотрудников ИГХ СО РАН в выполнении задач, определенных Уставом ИГХ СО РАН.

Система оплаты труда работников ИГХ СО РАН ориентирована на достижение конкретных показателей качества и количества выполненных работ. Установление соответствующих стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения отражено в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) каждого работника введением системы «эффективного контракта» в ИГХ СО РАН.

Выплата надбавок, премий и доплат осуществляется за счет и в пределах планового фонда заработной платы ИГХ СО РАН и средств, предусматриваемых на эти цели сметами на выполнение заданий, договоров.

Экономия фонда оплаты труда используется для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением об оплате труда работников ИГХ СО РАН и коллективным договором ИГХ СО РАН.

5.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работников ИГХ СО РАН, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников ИГХ СО РАН, обеспечивается субсидиями на выполнение государственного задания ИГХ СО РАН и других внебюджетных источников финансирования.

Работодатель гарантирует работникам ИГХ СО РАН сохранение

размера текущей заработной платы во время проведения ими работ в полевых условиях и работ экспедиционного характера.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам ИГХ СО РАН 7 и 22 числа каждого месяца. Заработная плата за вторую половину декабря выплачивается 27 декабря. При совпадении дней выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выдача заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. В качестве поощрения работников Института за добросовестный труд юбилярам выплачивается премия по представлению руководителей структурных подразделений в следующем порядке:

- работающим сотрудникам с юбилейными датами, оканчивающимися на «0» (50, 60, 70 и т.д.), а также уходящим на пенсию работникам премия выплачивается Работодателем;

- работающим сотрудникам с юбилейными датами, оканчивающимися на «5» (55, 65, 75 и т.д.), а также бывшим работникам (неработающим пенсионерам) премия выплачивается из средств ППОР ИГХ СО РАН.

5.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Размеры окладов (должностных окладов) работников ИГХ СО РАН устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей научных и научно-технических работников, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих или профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах

Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), то применение профессионального стандарта в части указанных требований для Работодателя не является обязательным. Профессиональный стандарт в этом случае применяется при формировании кадровой политики в управлении персоналом, разработке должностных инструкций, при организации обучения и аттестации работников как характеристика квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности.

Стороны исходят из того, что основными критериями при проведении аттестации считается квалификация работника, научные и

производственные результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей, учитывая при этом квалификационные требования по общеотраслевым должностям и применяя положения профессиональных стандартов в качестве рекомендаций.

В соответствии с п. 10 Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Министерства труда РФ от 21.08.1998 г. № 37, работники Института, не имеющие высшего образования или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, или подпадающие под требования профстандарта, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

Стороны исходят из того, что научно-технические работники научно-исследовательских лабораторий и работники научно-вспомогательных и административно-хозяйственных подразделений, производственного отдела (НВП, АУП и АХП, ПО) могут быть назначены (переведены) на более высокую должность приказом директора ИГХ СО РАН по представлению руководителя структурного подразделения с учетом положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Министерства труда РФ от 21.08.1998 г. № 37.

Раздел VI. Социальное страхование и социальная защита

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются расходовать денежные средства в первую очередь на:

- а) оздоровительные и культурные мероприятия;
- б) новогодние подарки для детей работников;
- в) материальную помощь работникам и пенсионерам (бывшим работникам Института);
- г) проведение праздничных вечеров для работников Института.

6.2. Для проведения анализа и контроля использования средств Фонда социального страхования (ФСС) создается комиссия по социальному страхованию численностью 3 человека, которая избирается сроком на 3 года на собрании (конференции) работников Института.

Положение о комиссии по социальному страхованию утверждается общим собранием (конференцией) работников Института.

6.3. Расходование средств фонда научно-технического и социального развития (ФНТ и СР) производится согласно положения и сметы утвержденной Работодателем и согласованной с ПК.

6.4. Работодатель берет на себя ряд обязательств по оздоровлению работников Института, включая оборудование специальной комнаты для этих целей при наличии средств.

Раздел VII. Жилищно-бытовые условия работников

Стороны исходят из того, что в целях обеспечения жильем (улучшения жилищных условий) работников ИГХ СО РАН осуществляют следующие мероприятия:

- определение потребности участия в качестве членов жилищно-строительных кооперативов, создаваемых в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2008 г. № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства»;
- предоставление служебного жилого помещения (жилого помещения в общежитии) при наличии в них свободных мест, на основании и в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами ИГХ СО РАН;
- формирование списков молодых ученых-получателей ежегодных социальных выплат (сертификатов) на приобретение жилья;
- помощь жилищной комиссии в сборе и оформлении документов для принятия участия в получении молодым ученым (кандидатом наук) сертификата для покупки жилья.

Раздел VIII. Порядок реализации коллективного договора

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания после принятия его общим собранием или конференцией работников и действует в течение всего срока. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.2. В течение срока действия настоящего коллективного договора изменения и дополнения, вносимые в текст договора, должны быть предварительно обсуждены на общем собрании или конференции работников Института.

8.3. Приложения к коллективному договору, а также изменения и дополнения, вносимые в приложения к коллективному договору, вносятся и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников ИГХ СО РАН.

8.4. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом ППОР ИГХ СО РАН.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора должен производиться в рабочем порядке представителями Работодателя и ПК. Если имеются замечания к выполнению коллективного договора от любой из сторон, то Работодатель и ПК должны в двухнедельный срок принять

меры, собрать собрание (конференцию) работников и отчитаться. Собрание (конференция) работников заслушивает отчеты Работодателя и профсоюзного органа о выполнении коллективного договора, вносит изменения в коллективный договор, согласовывая их с Работодателем и профсоюзным органом, ставит в необходимых случаях вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательства по коллективному договору.

8.7. За неисполнение или ненадлежащее исполнение договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть размножен и представлен для ознакомления в каждом из подразделений Института.

8.9. С текстом коллективного договора и приложениями к нему можно ознакомиться на сайте ИГХ СО РАН в разделе «Документы».

Приложения к коллективному договору (самостоятельные локальные нормативные акты ИГХ СО РАН):

- Положение об оплате труда работников ИГХ СО РАН.
- Положение о молодом специалисте ИГХ СО РАН.
- Положение о комиссии по трудовым спорам ИГХ СО РАН.
- Положение о комиссии по социальному страхованию ИГХ СО РАН.
- Положение об уполномоченном лице по охране труда ПК ППОР ИГХ СО РАН.
- Правила внутреннего трудового распорядка ИГХ СО РАН.
- Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом ППОР ИГХ СО РАН.
- Соглашение по вопросам обеспечения защиты прав и интересов молодых сотрудников ИГХ СО РАН.
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в ИГХ СО РАН.
- Список контингента работников ИГХ СО РАН, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н.
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ИГХ СО РАН.
- Правила обеспечения работников ИГХ СО РАН специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- Перечень рабочих мест ИГХ СО РАН, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

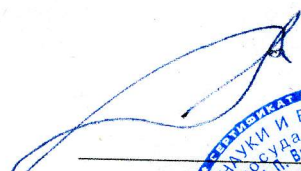
- Список работников ИГХ СО РАН, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- Положение об обеспечении работников ИГХ СО РАН смывающими и (или) обезвреживающими средствами.
- Перечень гарантий и компенсаций, устанавливаемых работникам ИГХ СО РАН, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов работникам Учреждения Российской академии наук Института геохимии им. А.П. Виноградова Сибирского отделения РАН (ИГХ СО РАН), занятым на работах с вредными условиями труда.
- Перечень медикаментов экспедиционного отряда первой помощи.

Директор ИГХ СО РАН,

Д.Г.-М.Н.

Председатель ПК ППОР

ИГХ СО РАН, к.г.-м.н.


 А.Б. Перепелов
 25.02.2020




 Д.А. Яковлев
 25.02.2020



Принято и проведено 13 июля

Председатель ПТОР ИГХ СО РАН

Сиднев А.А.

