

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения Российской академии наук
(ИЭОПП СО РАН)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками ИЭОПП СО РАН
на период с 14 января 2025 г. по 13 января 2027 г.

Представитель работодателя:

Врио директора Института
академик РАН


/ В. А. Крюков
М.П. 
2024 г.

Представитель работников:

Председатель Общественной
первичной профсоюзной
организацией работников Института
к.э.н.


/ В. И. Нефёдкин
М.П. 
2024 г.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

в Управлении по труду и эффективности
деятельности муниципальных организаций
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 01-25.9.01 2024 г.

Начальник
управления


(подпись) (инициалы, фамилия)

Новосибирск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	2
1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон.....	3
3. Трудовой договор.....	8
4. Режим труда и отдыха.....	11
5. Оплата труда.....	13
6. Проверка и подтверждение квалификации.....	14
7. Условия и охрана труда.....	14
8. Социальные льготы и гарантии.....	16
9. Гарантии при сокращении численности или штата работников.....	17
10. Условия и гарантии деятельности представительного органа работников.....	17
11. Разрешение коллективных трудовых споров.....	18
12. Срок действия Коллективного договора. Порядок принятия и изменения.....	18
13. Заключительные положения.....	19
Приложение № 1.....	20
Приложение № 2.....	21
Приложение № 3.....	23
Приложение № 4.....	24
Приложение № 5.....	25
Приложение № 6.....	26

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий Коллективный договор на период с 14 января 2025 г. по 13 января 2027 г. (далее по тексту – Коллективный договор) о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук (далее – Институт).

Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками Института на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Устава Института.

Коллективный договор разработан с учетом особенностей деятельности Института, его материальных и экономических возможностей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Институт в лице его руководителя – врио директора Института Крюкова Валерия Анатольевича, действующего на основании Устава Института;

Работники – работники Института, представляемые Общественной первичной профсоюзной организацией работников Института экономики и организации промышленного производства СО РАН (далее – Профсоюзная организация) в лице ее председателя Нефёдкина Владимира Ивановича, действующего на основании Устава Профсоюза СО РАН.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- 1) установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;
- 2) создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- 3) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.5. Предметом Коллективного договора являются дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также положения иных локальных актов Работодателя, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.6. Положения Коллективного договора распространяются на всех Работников Института и обязательны для выполнения Работодателем, Работниками и коллективным выборным органом Профсоюзной организации (далее – Профком).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить, в том числе приостановить, выполнение принятых на себя обязательств.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении Институтом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

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

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину, в том числе правила профессиональной этики;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) не разглашать конфиденциальную и служебную информацию;

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

8) незамедлительно 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);

9) выполнять обязанности, установленные в локальных актах, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, конфликта интересов, личной заинтересованности;

10) Работники, имеющие доступ к персональным данным, обязаны соблюдать требования законодательства в сфере обработки и защиты персональных данных, локального акта Работодателя, регулирующего вопросы обработки и защиты персональных данных.

2.3. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- 5) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 8) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.4. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять Профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и дополнительных соглашений к нему и контроля за их выполнением;
- 9) знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10) 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;
- 11) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Институтом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 12) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 13) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 14) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

15) ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии Института;

16) информировать Работников об исполнении плана финансирования Института, устанавливать объем затрат, направляемых на охрану и улучшение условий труда, с учетом мнения Профсоюзной организации;

17) ежегодно информировать Работников о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие);

18) доводить до сведения Работников предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности;

19) согласовывать с Профсоюзной организацией локальные нормативные акты, регламентирующие условия оплаты труда Работников;

20) поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, другими способами;

21) обеспечивать рабочие места электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансовых возможностей;

22) содействовать улучшению жилищных условий работников;

23) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

24) соблюдать законодательство в сфере обработки и защиты персональных данных. Порядок обработки персональных данных устанавливается Работодателем в отдельных локальных нормативных актах;

25) назначать при отсутствии руководителя структурного подразделения Института в течение более чем одной недели в связи с отпуском или командировкой лицо, исполняющее обязанности временно отсутствующего руководителя (при наличии работника с необходимой для этого квалификацией и согласия работника на исполнение обязанностей отсутствующего руководителя).

2.5. Профсоюзная организация как представитель Работников, обязуется:

1) контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, других актов, регулирующих трудовые отношения;

2) участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

3) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

4) обеспечивать контроль за выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

5) оказывать Работникам помощь в изучении ТК РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;

6) содействовать устранению социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.

7) содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм в период действия Коллективного договора в случае его выполнения Работодателем.

2.6. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются учитывать мнение друг друга при принятии Работодателем решений и локальных актов.

2.6.1. Работодатель учитывает (согласовывает) мнение Профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам и в иных случаях.

2.6.2. Работодатель утверждает (принимает) следующие **локальные акты** с учетом мнения Профсоюзной организации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- 2) системы оплаты труда в Институте (ч. 4 ст. 135, 144 ТК РФ), в том числе в области повышения оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 3) форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- 4) графики отпусков (ч.1 ст. 123 ТК РФ);
- 5) порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников, порядок работы конкурсной комиссии, а также квалификационные требования к должностям научных работников;
- б) порядок аттестации работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ) и порядок работы аттестационной комиссии;
- 7) правила профессиональной этики, противодействия коррупции;
- 8) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, порядок направления работников на прохождение независимой оценки квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- 9) локальные акты по охране труда (абз. 24 ч. 3 ст. 214 ТК РФ);
- 10) правила (стандарты) и инструкции по охране труда для работников (п. п. 3, 16, 29 Основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н).
- 11) нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- 12) системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 13) другие локальные акты, затрагивающие вышеперечисленные интересы работников.

Локальные нормативные акты Работодателя, содержащие нормы трудового права, и трудовые договора не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.6.3. Работодатель принимает **решения** с учетом мнения Профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ), в том числе:

- 1) при введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- 2) при введении (отмене) режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ч. 5, ч. 7 ст. 74 ТК РФ);
- 3) при сокращении численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ);
- 4) при введении предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ).

2.6.4. Работодатель, в предусмотренных пунктами 2.6.2, 2.6.3 Коллективного договора случаях, перед принятием решения направляет проект документа (приказа, локального нормативного акта и др.), и обоснования по нему в Профсоюзную организацию. Проект локального акта, приказа и документов, обосновывающих необходимость принятия решения, направляются с сопроводительным письмом, в котором указываются наименование документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

2.6.5. Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта документа направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Мотивированное мнение Профсоюзной организации может выражать следующее:

- а) согласие с решением Работодателя;
- б) несогласие с решением Работодателя;
- в) предложение по совершенствованию проекта документа.

Мнение Профсоюзной организации должно быть обоснованным. При несогласии с решением Работодателя, Профсоюзная организация должна письменно разъяснить, с чем конкретно она не согласна.

Работодатель вправе не учитывать мнение Профсоюзной организации, если оно получено по истечении пяти рабочих дней со дня направления проекта документа.

2.6.6. В случае, если мотивированное мнение Профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с мнением Профсоюзной организации либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзной организацией с целью достижения взаимоприемлемого решения.

2.6.7. При недостижении согласия по принимаемому решению оформляется протокол разногласий, и Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован Профсоюзной организацией в соответствующую государственную инспекцию труда или в суде.

2.6.8. Представители Профсоюзной организации участвуют в разработке проектов документов, перечисленных в пунктах 2.6.2, 2.6.3 Коллективного договора, а Председатель Профсоюзной организации ставит согласующую подпись на окончательном варианте этих документов.

2.7. Профсоюзная организация содействует Работникам:

1) в представлении и защите прав и интересов Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом № 10-ФЗ;

2) в представлении и защите трудовых прав Работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.8. Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

2.9. Стороны договорились, что в случаях, когда трудовым законодательством Российской Федерации прямо не предусмотрена обязанность Работодателя знакомить работников под личную роспись, Работодатель вправе уведомлять и знакомить Работников с принятыми локальными актами, иной информацией рабочего и (или) организационного характера путем их направления в виде электронных документов или ссылок на такие документы на персональные электронные почтовые ящики Работников, адреса которых Работники предоставили Работодателю.

Под электронным документом Стороны понимают оригинальный документ, при помощи технических средств (фотоаппарат, сканер) переведенный в электронный (PDF, TIF, TIFF, JPG, JPEG, PNG), который доступен только для чтения. Текст электронного документа должен быть полностью идентичным тексту оригинала.

Порядок использования внутренней электронной почты Института устанавливается отдельным локальным актом Работодателя.

3. Трудовой договор

3.1. Заключение трудового договора.

3.1.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, который заключается Работодателем и Работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Факт получения Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.2. Для оформления трудового договора с принимаемыми на работу Работниками используются Типовые формы трудового договора для отдельных категорий работников, принятые у Работодателя, которые разработаны с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

3.1.3. До заключения трудового договора Работодатель или заведующий отделом кадров знакомит принимаемого на работу Работника с Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией Работника и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, действующими у Работодателя. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

3.2. Условия трудового договора.

3.2.1. Работодатель совместно с Работником определяют условия трудового договора с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Работодателя. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по взаимному согласию сторон.

В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.2. **Условие об испытательном сроке** с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе может быть предусмотрено по соглашению сторон при заключении трудового договора. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят на работу без испытания.

3.2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, в частности для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности (абз. 2 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (абз. 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

3) лиц, не достигших возраста 18 лет (абз. 6 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (абз. 7 ч. 4 ст. 70 ТК РФ);

5) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

3.2.4. Испытательный срок для Работников не может превышать трех месяцев, для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.2.5. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.3. Срок трудового договора.

3.3.1. По общему правилу и при наличии вакансий трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе при заключении трудового договора:

1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы (абз. 11 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

3) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

4) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности (абз. 6 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

5) с заместителями директора и главным бухгалтером (абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

6) с лицами, получающими образование по очной форме обучения (абз. 9 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

7) с лицами, поступающими на работу по совместительству (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

3.3.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, в том числе находящегося в декретном отпуске, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

После истечения срока трудового договора, заключенного с работником, избираемым по конкурсу, такой работник может быть вновь принят на аналогичную или иную должность, если будет признан победителем конкурса на замещение соответствующей вакантной должности.

3.3.3. Истечение срока трудового договора является основанием прекращения трудовых отношений с Работником только в случаях, если:

а) в Институте отсутствуют вакансии и (или) потребность в выполнении трудовой функции данного Работника;

б) Работник не представил заявление для участия в конкурсном отборе для последующего заключения трудового договора на очередной срок – для работников, избираемых по конкурсу;

в) Работник не прошел конкурсный отбор – для работников, избираемых по конкурсу.

3.3.4. В случае заключения трудового договора с Работником на неопределенный срок соответствие такого Работника занимаемой им должности должно подтверждаться результатами аттестации, которая проводится в соответствии с действующим у Работодателя Положением о порядке проведения аттестации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.4. Избрание на должность по конкурсу.

3.4.1. Заключению трудового договора на замещение нижеприведенных должностей, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение должности:

- 1) заместитель директора по научной работе;
- 2) заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории, центра);
- 3) главный научный сотрудник;
- 4) ведущий научный сотрудник;
- 5) старший научный сотрудник;
- 6) научный сотрудник;
- 7) младший научный сотрудник;
- 8) инженер-исследователь.

3.4.2. При проведении конкурса на замещение вакантной должности, указанной в пункте 3.4.1 Коллективного Договора, претенденты проверяются на соответствие квалификационным требованиям к соответствующей должности, которые разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.4.3. По итогам конкурса с работником, избранным на соответствующую должность впервые, заключается срочный трудовой договор на срок до пяти лет. Срок трудового договора указывается в объявлении о проведении конкурса на сайте ученые-исследователи.рф.

3.4.4. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору этой же должности новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.4.5. При переводе на должность в результате избрания работника по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.5. На работников, работающих **по совместительству**, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 44 ТК РФ.

3.6. **Трудовой договор о дистанционной работе** заключается с Работником в порядке, предусмотренном ст. 312.1, 312.2 ТК РФ. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

3.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, принятыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации, условиями трудового договора, должностными инструкциями.

4.2. **Режим гибкого рабочего времени** (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником необходимого суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по соглашению Работника и Работодателя.

4.3. **Сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюзной организации в случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм соразмерно этим нормам.

4.4. **Сокращенное рабочее время** устанавливается для:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- 2) лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- 3) лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- 4) лиц, указанных в ст. 92 ТК РФ.

4.5. **Дополнительные оплачиваемые выходные дни** предоставляется отдельным категориям Работников:

- 1) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ;
- 2) донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
- 3) работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

4.6. **Ежегодный оплачиваемый отпуск** предоставляется Работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется научным работникам (работники, занимающие должности, указанные в п. 3.4.1 Коллективного договора, а также научный руководитель), имеющим ученую степень кандидата наук, продолжительностью 36 рабочих дней (42 календарных дня), имеющим ученую степень доктора наук – 48 рабочих дней (56 календарных дней), на основании Постановления Правительства РФ от 12.08.1994 № 949.

Исчисление продолжительности удлиненного отпуска в календарных днях производится на основании Письма Министерства труда и социального развития РФ от 01.02.2002 № 625-ВВ.

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте. 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 лицам, указанным в ст. 122 ТК РФ.

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

4.8. **Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.**

4.8.1. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее чем за две недели до начала отпуска.

Работники, уходящие в отпуск во время, отличное от указанного в графике отпусков, извещают Работодателя путем подачи заявления не менее чем за две недели до начала отпуска. В случае несвоевременной подачи заявления ежегодный оплачиваемый отпуск на период, указанный в таком заявлении, не предоставляется. В этом случае на такой период (часть периода) Работнику на основании его письменного заявления (согласия) может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. При этом право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска не по графику отпусков за Работником сохраняется и может быть реализовано Работником в случае своевременной подачи заявления.

Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее чем за две недели до его начала, отпускные выдаются не позднее чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.

4.8.2. В удобное для Работника время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случаях, предусмотренных ст. ст. 262.1, 262.2 ТК РФ.

4.8.3. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

4.8.4. Работающим в Институте супругам, родителям и детям предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.9. Дополнительные отпуска.

4.9.1. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.9.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления Работника.

4.9.3. В удобное для Работника время ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных ст. 262.3 ТК РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9.4. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им по месту работы отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью три и шесть месяцев соответственно в порядке, установленном Правилами предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409.

4.9.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском.

4.10. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. Оплата труда

5.1. В вопросах оплаты труда Работодатель руководствуется действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН, Положением об оценке эффективности деятельности работников ИЭОПП СО РАН.

5.2. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера, в том числе премирования, а также особенности оплаты труда отдельных категорий работников и иные нормы об оплате труда устанавливаются Положением об оплате труда работников ИЭОПП СО РАН.

Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.

5.3. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет Работника либо непосредственно через кассу Института 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За один день до срока выдачи заработной платы Работнику выдается расчетный лист. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы, который не может составлять менее 4% тарифной ставки (оклада / должностного оклада).

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре. В случае если поручение дополнительной работы определено при заключении трудового договора, то получение согласия работника не требуется и доплата не производится, если в трудовом договоре с Работником не предусмотрено иное.

5.6. Индексация заработной платы осуществляется на основании и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности, в порядке, определенном Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Порядок индексации доводится Работодателем до Работников посредством размещения соответствующей информации (письма Министерства науки и высшего образования, приказа Института, иной информации) на одном из следующих информационных ресурсов: информационном стенде, на сайте Института в сети Интернет, по электронной почте.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Информация о причинах задержки выплаты заработной платы сообщается Работникам в виде письменного объявления с указанием причины задержки.

5.8. Отчисления на компенсацию расходов Института на предоставление условий для выполнения работ по научным грантам составляют не более 10% от суммы гранта, если иное не предусмотрено условиями гранта.

6. Проверка и подтверждение квалификации

6.1. Стороны настоящего Коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации Работника определяется Работодателем и требованиями действующего законодательства Российской Федерации. Работодатель организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников за счет собственных средств.

6.2. Уровень профессиональной подготовки Работника определяется аттестационной комиссией. Порядок и условия проведения аттестации, работы аттестационной комиссии определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах Работодателя.

6.3. Подтверждение квалификации Работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляется путем проведения независимой оценки квалификации.

6.4. Работодатель вправе использовать независимую оценку в целях подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

6.5. Направление Работника на независимую оценку квалификации без его письменного согласия не допускается.

6.6. Результаты независимой оценки квалификации не могут быть основанием для расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья Работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В этих целях Стороны:

1) создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профсоюзной организации, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию Работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу Коллективного договора об охране труда;

2) обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового и условия для его функционирования;

3) обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюзной организации и создают условия для их работы, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций;

4) обеспечивают немедленное прекращение работ в Институте:

а) при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, МЧС или администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба;

б) при авариях, связанных с затоплением или загазованностью помещений;

в) при пожарах (любых масштабов);

г) при отсутствии освещения в темное время суток;

д) при отсутствии водоснабжения в здании более двух часов подряд.

е) при отсутствии в холодное время года отопления в здании более четырех часов подряд;

ж) при наступлении иных экстремальных ситуаций.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает и утверждает годовой перечень мероприятий по улучшению условий и охране труда, развитию материально-технической базы Института, капитальному и текущему ремонту зданий (помещений) на текущий год. О результатах выполнения мероприятий представитель Работодателя докладывает на заседаниях Профкома, Профсоюзных собраниях(конференциях), на собраниях трудового коллектива не реже одного раза в год.

7.3. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов Института, а также за счет использования до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.4. Работодатель обеспечивает:

1) создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников Института и специфики деятельности Института;

2) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами бесплатной выдачи Работникам Института, разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приложения №№ 1–5 к Коллективному договору);

3) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

4) проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

5) организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

6) обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Института, включая руководителя, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

7) контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8) информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

9) предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами Работодателя и согласно отчетам специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах и аттестацию рабочих мест по условиям труда;

10) социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

11) расследование и учет в установленном ТК РФ порядке несчастных случаев на производстве;

12) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профсоюзной организацией в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

7.5. Профсоюзная организация:

1) принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;

2) осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;

3) принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы Работников;

4) обеспечивает обязательное участие представителей Профсоюзной организации в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и работников Института;

5) защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6) проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Стороны исходят из того, что, если порядком предоставления средств не установлено иное, Работодатель самостоятельно определяет направление использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

1) установление выплат стимулирующего характера;

2) улучшение условий труда и быта;

3) мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников;

4) другие социальные нужды Работников и членов их семей;

5) укрепление материально-технической базы Института;

6) капитальный ремонт и содержание зданий и сооружений.

8.2. Профсоюзная организация ежегодно до 1 декабря предоставляет Работодателю предложения по организации и проведению мероприятий по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе. Профсоюзная организация разрабатывает и согласовывает с Работодателем план указанных мероприятий на календарный год.

8.3. Профсоюзная организация может полностью или частично компенсировать расходы на экскурсии работников и ветеранов труда, проведение торжественных мероприятий по случаю праздника 8 марта, Дня Победы, Нового года, приобретение новогодних подарков для детей Работников и подарков женщинам ко дню 8 марта.

9. Гарантии при сокращении численности или штата работников

9.1. Работодатель (за исключение форс-мажорных обстоятельств) обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзной организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Института при численности работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Института в количестве:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 90 календарных дней;

- 30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Институте при численности работающих до 100 человек.

9.2. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца до предполагаемой даты сокращения штата или численности.

9.3. Работникам, подлежащим высвобождению по сокращению штата или численности, предоставляется 8 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

9.4. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест принять следующие меры (одну или несколько):

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

б) приостановить прием на работу новых работников;

в) в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

г) ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

9.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

9.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, **преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата** имеют также лица:

1) предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

2) проработавшие в Институте свыше 10 лет;

3) женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, родители-одиночки, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

10. Условия и гарантии деятельности представительного органа работников

10.1. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников – членов профсоюза на основании их личных письменных заявлений в размере 1% от начисленной заработной платы.

10.3. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзной организации помещения, необходимые для осуществления его деятельности (проведение заседаний Профкома, профсоюзных собраний /конференций). Предоставление помещений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о распоряжении федеральным недвижимым имуществом.

10.4. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату членам Профсоюзной организации при направлении их на краткосрочную (до 5 дней) профсоюзную учебу или на конференции вышестоящих профсоюзных организаций.

10.5. Работодатель предоставляет членам Профкома и профоргам возможность использовать рабочее время для выполнения общественных обязанностей.

10.6. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию социально-трудовым и экономическим вопросам.

10.7. Работодатель бесплатно производит множительные и переплетные работы по заявке Профкома для нужд Профсоюзной организации.

10.8. Проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Института в рабочее время допускается только по согласованию с Работодателем.

10.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения ТК РФ, правил по охране труда и выполнения условий Коллективного договора председатель Профсоюзной организации имеет право:

1) доступа к нормативной документации, документации о производственно-хозяйственной деятельности Института и иной необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

2) участвовать в рабочих собраниях руководства Института, посвященных обсуждению вопросов, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, условий и охраны труда, социальных льгот и гарантий Работникам, и в иных случаях, затрагивающих интересы Работников.

В случае отсутствия у председателя Профсоюзной организации возможности присутствовать на указанном собрании таким правом обладает представитель Профкома.

Работодатель обязуется уведомлять председателя Профсоюзной организации не позднее чем за один рабочий день, о времени и месте проведения указанного собрания.

10.10. Профсоюзная организация осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива.

10.11. Профсоюзная организация обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнований.

11. Разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по Коллективному договору и нарушении действующего трудового законодательства Российской Федерации, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

12. Срок действия Коллективного договора. Порядок принятия и изменения

12.1. Коллективный договор вступает в силу 14.01.2025 и действует в течение двух лет до 13.01.2027 включительно или до подписания нового Коллективного договора, или до истечения срока, на который настоящий Коллективный договор продлен.

(в ред. Дополнительного соглашения от 27.12.2024 № 1)

12.2. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению нового Коллективного договора или для продления Коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в Коллективный договор во время его действия, заинтересованная Сторона обращается с письменным заявлением к другой Стороне.

По предложению любой из Сторон Коллективного договора Стороны рассматривают и в необходимых случаях принимают решение о внесении изменений в Коллективный договор в

связи с изменениями законодательства, социально-экономических условий и (или) финансового положения Работодателя.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия, в состав которой входят на паритетной основе представители Работников, выдвигаемые Профсоюзной организацией, и Работодателя. Персональный состав комиссии утверждается руководителем Института.

Предложения об изменении и дополнении в Коллективный договор рассматриваются Сторонами на заседании комиссии, затем вносятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

12.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя или Профсоюзной организации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны обязуются устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации настоящего Коллективного договора.

Уведомительная регистрация не влияет на вступление Коллективного договора в силу.

12.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры Института, смены его наименования, изменения подведомственности, типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. В случае реорганизации Института Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. Работодатель в течение двух месяцев со дня подписания Коллективного договора обязуется проверить локальные акты Института на их соответствие Коллективному договору и в случае наличия расхождений внести в локальные акты Института соответствующие изменения в установленном действующем законодательством Российской Федерации порядке.

13. Заключительные положения

13.1. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа Института, его экономические и материальные возможности.

13.2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования.

13.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение семи дней после уведомительной регистрации. Коллективный договор подлежит размещению на официальном сайте Работодателя (www.ieie.su).

13.4. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации положений Коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Институте.

13.5. Контроль соблюдения Коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о соблюдении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих Сторон, подписавших Коллективный договор.

13.6. Лица, виновные в неисполнении Коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.7. При установлении фактов нарушений выполнения Коллективного договора одной из Сторон делается письменное сообщение другой Стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

13.8. Коллективный договор, а также вносимые в него изменения подписываются руководителем Института и председателем Профсоюзной организации.

Приложение № 1
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института

к.э.н.

 / В. И. Нефёдкин

М.П.

 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН



/ В. А. Крюков

М.П.

 2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
Административно-управленческий аппарат**

№	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	п. 32 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н Кол. Договор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Тапочки	1 пара
2.	Заведующий складом	п. 31 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н Кол. Договор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Тапочки	1 пара

Приложение № 2
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института

к.э.н.

М.П.

/ В. И. Нефёдкин

24 декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН

М.П.

/ В. А. Крюков

24 декабря 2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам Участка по обслуживанию, ремонту электротеплосетей,
Ремонтно-строительной группы**

№	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Монтажник внутренних санитарно- технических систем и оборудования	п. 148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые	1 пара
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые	Дежур- ные
			Костюм на утепляющей прокладке	На 2 года
			Валенки или сапоги кожаные утепленные	На 2.5 года
2.	Столяр	п. 162 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук хлопчатобумажный	2 шт.
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года

3.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Галоши диэлектрические	Дежурные
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п. 193 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Очки защитные	До износа
5.	Грузчик	п. 21 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук хлопчатобумажный	2 шт.
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года
7.	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	п. 148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук хлопчатобумажный	2 шт.
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар

Приложение № 3
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института
к.э.н.

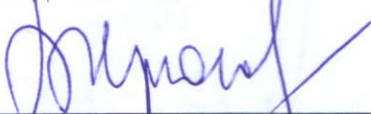
 / В. И. Нефёдкин

М.П.

 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН

 / В. А. Крюков

М.П.

 2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
Младший обслуживающий персонал**

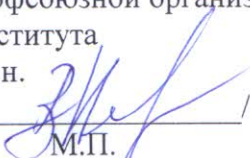
№	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщик	п. 19 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Тапочки	1 пара
2.	Дворник	п. 23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Сапоги резиновые защитным подноском	1 пара
			Плащ непромокаемый	1 на 3 года
			Костюм на утепляющей прокладке	На 1 шт. на 2 года
			Валенки с галошами	Пара на 2.5 года
3.	Уборщик производствен ных и служебных помещений	п. 171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
			перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	12 пар
			Тапочки	1 пара

Приложение № 4
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института

к.э.н.



/ В. И. Нефёдкин

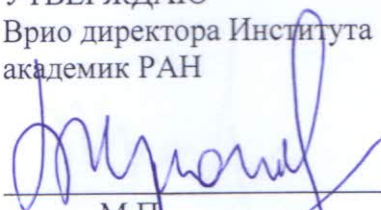
М.П.

28 декабря

2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН



/ В. А. Крюков

М.П.

28 декабря

2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам библиотеки.**

№	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Заведующий библиотекой;	п. 30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
2.	Библиотекарь		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	

Приложение № 5
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института

к.э.н.

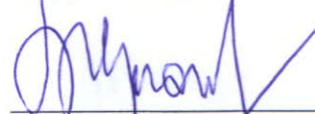
 / В. И. Нефёдкин

М.П.

2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН



/ В. А. Крюков

М.П.

2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
Группа технической поддержки и информационного обеспечения**

№	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Руководитель группы технической поддержки и информационн ого обеспечения	п. 39 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.
			Перчатки диэлектрические	Дежур- ные
2.	Ведущий инженер		Очки защитные	До износа

Приложение № 6
к коллективному договору между
работодателем и работниками
ИЭОПП СО РАН
на период с 14.01.2025 по 13.01.2027

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организацией работников
Института

К.Э.Н.

 / В. И. Нефёдкин
М.П.

18 Октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института
академик РАН

 / В. А. Крюков
М.П.

18 Октября 2024 г.

СПИСОК
работников ИЭОПП СО РАН,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам

№	Должность	Вредные вещества и неблагоприятные факторы	Пункт приложений к приказу Минздрава России от 28.01.2021 N 29н.	Периодичность прохождения медосмотра
1	Зав. участком оперативной полиграфии	Натрий, калий	1.19.1.	1 раз в 2 года
		Озон	1.23.	1 раз в 2 года
		Пыль бумажная	3.4	1 раз в 2 года
		Эфиры сложные уксусной кислоты	1.45.1.	1 раз в год
2	Наладчик полиграфического оборудования	Натрий, калий	1.19.1.	1 раз в 2 года
		Озон	1.23.	1 раз в 2 года
		Пыль бумажная	3.4	1 раз в 2 года
		Эфиры сложные уксусной кислоты	1.45.1.	1 раз в год
		Эфиры сложные уксусной кислоты	1.45.1.	1 раз в год
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы на высоте	6.1	1 раз в год
		Работа по обслуживанию и ремонту электроустановок	9	1 раз в 2 года
4	Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования	Работы на высоте	6.1	1 раз в год
		Работы по монтажу внутренних санитарно-технических систем и оборудования	6.2.	1 раз в год

5	Уборщик производственных и служебных помещений	Хлор, бром, йод, соединения с водородом, оксиды	1.8.3.2.	1 раз в год
6	Дворник	Пониженная температура воздуха на открытой территории	4.7.	1 раз в 2 года
7	Главный библиограф	Пыль бумажная	3.4.	1 раз в 2 года
8	Заведующая издательством	Работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ	4.2.3.	1 раз в 2 года
9	Ведущий редактор	Работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ	4.2.3.	1 раз в 2 года
10	Руководитель группы тех. Поддержки	Работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ	4.2.3.	1 раз в 2 года
11	Заведующая библиотекой	Пыль бумажная	3.4.	1 раз в 2 года
12	Ведущий редактор	Пыль бумажная	3.4.	1 раз в 2 года
13	Библиотекарь 2 категории	Пыль бумажная	3.4.	1 раз в 2 года
14	Ведущий инженер	Работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ	4.2.3.	1 раз в 2 года
15	Главный библиотекарь	Пыль бумажная	3.4.	1 раз в 2 года

Всего прошито, пронумеровано, скреплено печатью на 28 листах

Врио директора Института

[Handwritten signature]

В. А. Крюков

М.П.



Председатель Общественной первичной профсоюзной организацией работников Института

/ В. И. Нефёдкин

[Handwritten signature]

