

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института экономики и организации промышленного производства СО РАН

на период с 12 декабря 2016 г. по – 11 декабря 2019 г.

От работодателя:


От работников:

Директор Института  
академик

Председатель Профсоюзного комитета  
к.э.н.

М.П.  Кулешов В.В.



М.П.  Нефёдкин В.И.



Принят на конференции трудового коллектива

12 декабря 2016 г.  
протокол № 3

Подписан 12 декабря 2016 г.

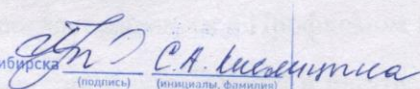
Департамент экономики, стратегического  
планирования и инвестиционной политики  
мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 8016 от «16» 12 2016 г.

Председатель  
комитета по труду  
мэрии города Новосибирска

  
(подпись) (инициалы, фамилия)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (далее – «Институт») и заключенным между Работниками и Работодателем на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций на 2015-2018 годы, Устава Института.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

**работодатель** – Институт в лице директора Института Кулешова Валерия Владимировича, действующего на основании Устава Института (далее «Работодатель»);

**работники Института** (далее – «Работники»), представляемые Профсоюзным комитетом Института (далее – «Профком»), в лице его председателя Нефёдкина Владимира Ивановича, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации Института.

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

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

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более одного года.

1.5. Предметом настоящего 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, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – «Профком»).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия, в состав которой входят на паритетной основе представители Работодателя и Работников. Персональный состав комиссии согласовывается с Профкомом и утверждается директором Института.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на

заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.12. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными

законами.

### **2.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- не разглашать конфиденциальную и служебную информацию;
- 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;
- 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).

### **2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 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;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты при условии, что они не противоречат настоящему коллективному договору.

### **2.4. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии института; доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок работникам научных подразделений и работникам вспомогательных служб;
- ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие);
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и дополнительных соглашений к нему и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансовых возможностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- информировать Профком об исполнении плана финансирования института, устанавливать объем затрат, направляемых на охрану и улучшение условий труда, с учетом мнения Профкома;
- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность общеинститутских служб в части, касающейся условий и оплаты труда Работников;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 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;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- содействовать улучшению жилищных условий работников в соответствии с Положением о жилищной комиссии Института.

## **2.5. Профком, как представитель Работников, обязуется:**

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться улучшений условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, других актов, регулирующих трудовые отношения;
- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;
- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- обеспечивать контроль за выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством;
- оказывать Работникам помощь в изучении ТК РФ и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;
- содействовать устранению социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза.

В период действия договора в случае его выполнения Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

- 2.6. Порядок хранения и использования персональных данных устанавливается Работодателем с соблюдением требований настоящего ТК РФ. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.
- 2.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договора не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.
- 3.3. Работодатель совместно с Работником определяют условия трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по взаимному согласию сторон.

- 3.4. При приеме на работу Работодатель или начальник отдела кадров до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, действующими в Институте.
- 3.5. По общему правилу и при наличии вакансий трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 3.6. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Результаты конкурса определяют характер правоотношений, позволяют заключить, продлить или прекратить договор. Истечение срока трудового договора научного работника является обязательным основанием для проведения конкурса на замещение его должности если в Институте есть требуемая ставка и потребность в выполнении функций данного работника.
- 3.7. 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.
- 3.8. Истечение срока трудового договора с научным работником является основанием прекращения трудовых отношений только в случаях, если: а) в Институте нет вакансий б) работник не представил заявление для участия в конкурсном отборе для последующего заключения трудового договора на очередной срок; в) работник не прошел конкурсный отбор; г) срочный договор заключен для выполнения функций сотрудника на время его нахождения в декретном отпуске.
- 3.9. 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.
- 3.10. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят на работу без испытания. Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-и месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. 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 3 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.

- 3.11. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.
- 3.12. 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.
- 3.13. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и требованиями действующего законодательства. Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- 3.14. Для определения уровня профессиональной подготовки Работодатель проводит аттестацию работников, порядок и условия проведения которой должны утверждаться Работодателем в Положении об аттестации по согласованию с Профкомом.
- 3.15. Работодатель (за исключение форс-мажорных обстоятельств) обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профкома. Увольнение считается массовым в следующих случаях:
- а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
  - б) сокращение численности или штата работников Организации 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 Организации с численностью работающих до 100 человек.
- 3.16. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.
- 3.17. Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляется 8 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.
- 3.18. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:
- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
  - приостановить прием на работу новых работников;
  - в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
  - ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.
- 3.19. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 3.20. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
  - проработавшие в Организации свыше 10 лет (или другой срок);
  - женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, родители-одиночки, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.



#### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, условиями трудового договора, должностными инструкциями.
- 4.2. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым Работники по распоряжению Работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.
- 4.3. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.
- 4.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома по письменному распоряжению Работодателя (ст. 113 ТК РФ).
- 4.5. Стороны договорились, что в Институте устанавливается сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законом, для:
- женщин, имеющих детей до 3 лет;
  - лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
  - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 4.6. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
  - донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
  - работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ;
- 4.7. 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 Сторон – Работника и Работодателя.
- 4.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Научным Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, имеющим ученую степень доктора наук – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 949 от 12.08.1994 г.). Исчисление продолжительности удлиненного отпуска в календарных днях производится на основании Письма Министерства труда и социального развития РФ от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ.

- 4.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 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. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте (ст. 122 ТК РФ). Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим заявление не менее, чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате выдаются не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск.
- 4.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части.. 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.
- 4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск Работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 ТК РФ.
- 4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском.
- 4.13. В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 4.14. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.
- 4.15. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.
- 4.16. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

- 5.1. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) Работников определяются Положением об оплате труда.
- 5.2. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника либо непосредственно через

кассу организации не позднее 8-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работнику (по требованию) выдается расчетный лист. Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

- 5.3. 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))
- 5.4. 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, но не менее 35% от должностного оклада.

## 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

- 6.1. 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:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профкома Института, 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;
- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда на основании типового и условия для его функционирования;
- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

- 6.2. Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности Работников Института и специфики деятельности Института;
- 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 (Приложение № 1 к настоящему договору);
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
- 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, с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

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

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

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

- предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, на 2015-2017 годы и локальными нормативными актами Института и согласно отчетам специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах и аттестацию рабочих мест по условиям труда;

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ порядке несчастных случаев на производстве;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

6.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает и утверждает годовой план мероприятий по улучшению условий труда и развитию материально-технической базы Института на текущий год. Результаты выполнения заместитель директора Института по общим вопросам докладывает на заседаниях Дирекции, Профкома, профсоюзных собраниях (конференциях) и собраниях трудового коллектива не реже одного раза в полугодие.

6.4. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации, а также использования до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве.

6.5. Профком:

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

- 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;

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

- обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов Организации;

- защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний; проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

- 7.1. 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:
- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников, другие социальные нужды Работников и членов их семей;
  - укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт;
- 7.2. Работодатель обеспечивает Работников возможностью принимать горячее питание во время обеденного перерыва.
- 7.3. Работодатель представляет к награждению Почетными грамотами органов власти, Сибирского отделения РАН, ФАНО, Министерства образования и науки Российской Федерации отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований.
- 7.4. Работодатель оказывает профкому содействие в организации праздников, приобретении новогодних подарков для детей Работников и подарков женщинам ко дню 8 марта.
- 7.5. Профком организует экскурсии сотрудников 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 в том числе за счет профсоюзных взносов.

## **8. УСЛОВИЯ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

- 8.1. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом Института и действующим законодательством.
- 8.2. Работодатель обязуется предоставлять Профкому помещения, необходимые для осуществления его деятельности (проведение заседаний Профкома, Профсоюзных собраний)
- 8.3. Проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.
- 8.4. 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 заработка.
- 8.5. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату членам профсоюзных органов при направлении их на краткосрочную (до 5 дней) профсоюзную учебу или на конференции вышестоящих профсоюзных организаций.
- 8.6. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений настоящего коллективного договора.

Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

- 8.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива.
- 8.8. Работодатель бесплатно производит множительные и переплетные работы по заявке Профкома для нужд профсоюзной организации.
- 8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения ТК РФ, правил по охране труда, выполнения условий коллективного договора, председатель Профкома (или его заместитель) имеет право:
- доступа к нормативной документации, документации о производственно-хозяйственной деятельности Института и иной необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
  - участвовать в заседаниях дирекции Института.
- 8.10. Работодатель предоставляет членам Профкома и профоргам возможность использовать рабочее время для выполнения общественных обязанностей.
- 8.11. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам за исключением конфиденциальной.
- 8.12. Профком признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.
- 8.13. Профком 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 соревнования.
- 8.14. Профком работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.
- 8.15. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии следующих локальных нормативных актов:
- Положение об оплате труда и материальном поощрении работников;
  - Положение о конкурсах на замещение вакантных должностей научных сотрудников;
  - Положение о конкурсной комиссии;
  - Положение об аттестации сотрудников;
  - Положение об аттестационной комиссии;
  - других локальных нормативных актов, затрагивающих интересы Работников;

Представители Профкома участвуют в разработке проектов документов, а Председатель Профкома ставит согласующую подпись на окончательном варианте этих документов.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- 9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего 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.
- 9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего

законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

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

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 10.1. Работодатель и Профком после подписания коллективного договора в семидневный срок направляют его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.
- 10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.
- 10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.
- 10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.
- 10.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.
- 10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.
- 10.7. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.8. 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.

**Нормы бесплатной выдачи  
специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты  
работникам ИЭ ОПП СО РАН**

**Участок оперативной полиграфии**

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1	Копировщик печатных форм	п.14, прил.6 к Постановлению Минтруда РФ от 16.12.1997г. №63	Халат хлопчатобумажный	1
			Фартук прорезиненный	Дежурный
			Перчатки резиновые	Дежурные
			Перчатки трикотажные	4 пары
			Очки защитные	до износа
2	Монтажист	п.17, прил.6 к Постановлению Минтруда РФ от 16.12.1997г. №63	Халат хлопчатобумажный	1
3	Печатник плоской печати	п. 125 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм хлопчатобумажный	1
			Перчатки с полимерным покрытием	3 пары
		Результаты СОУТ	Противошумные наушники	до износа
4	Наладчик полиграфического оборудования	п. 100 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
			Фартук клеенчатый с нагрудником	1
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Очки защитные	до износа
		Инструкция к клеевой машине	Фартук кожаный (для работ на клеевой машине)	до износа



## Младший обслуживающий персонал

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
	Заведующий хозяйством	п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Тапочки	1 пара
	Заведующий складом	п. 31 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Тапочки	1 пара
5	Гардеробщик	п. 19 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
			Тапочки	1 пара
6	Грузчик	п. 21 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
7	Дворник	п. 23 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Плащ непромокаемый	1 на 3 года
			Костюм на утепляющей прокладке	На 2 года
			Валенки с галошами	На 2.5 года
			Рукавицы утеплённые	4 пары
8	Уборщик производственных и служебных помещений	п. 171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Халат хлопчатобумажный	1
			перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	12 пар
			Тапочки	1 пара

Участок по обслуживанию, ремонту электротеплосетей  
Ремонтно-строительная группа

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
10	Маляр	п. 40 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Головной убор	
			Респиратор	до износа
			Очки защитные	до износа
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
11	Монтажник внутр. санитарно-технич. систем и оборудования	п. 148 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги резиновые	1 пара
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые	Дежурные
			Костюм на утепляющей прокладке	На 2 года
			Валенки или сапоги кожаные утепленные	На 2.5 года
12	Столяр	п. 162 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук хлопчатобумажный	2
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года
13	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п. 189 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Галоши диэлектрические	Дежурные
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар

## Группа телекоммуникационных технологий

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
14	Ведущий электроник группы телекоммуникацион- ных технологий	п. 39 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. N 997н	Костюм хлопчатобумажный	1
	Ведущий инженер группы телекоммуникацион- ных технологий		Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Очки защитные	до износа