

Представитель Работодателя
директор ИВМиМГ СО РАН,
на основании Устава

М.А. Марченко

01 июля 2026 года



Представитель Работников

Председатель Общественной первичной
профсоюзной организации ИВМиМГ СО
РАН,

на основании ст. 42 и ч. 3 ст. 37 ТК РФ

М.В. Крайнева

01 июля 2026 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института вычислительной
математики и математической геофизики Сибирского
отделения Российской академии наук
(ИВМиМГ СО РАН)**



г. Новосибирск, 2026 г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте вычислительной математики и математической геофизики Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем.

Коллективный договор (далее - Договор) заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников Института, создания благоприятных условий для деятельности Института, а также взаимной ответственности Работодателя и Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты Работников, а также правовыми актами Новосибирской области, регулирующими социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения.

Действие Договора распространяется на всех Работников Института.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт вычислительной математики и математической геофизики Сибирского отделения Российской академии наук в лице его директора;

Работники - все работники Института, работающие по трудовому договору.

Интересы Работников представляет Общественная первичная профсоюзная организация работников Института вычислительной математики и математической геофизики СО РАН в лице профсоюзного комитета (далее – профком, ПК). Общественная первичная профсоюзная организация работников Института вычислительной математики и математической геофизики СО РАН, объединяющая более половины работников организации, является полномочным представителем Работников Института при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении, дополнении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивания коллективных интересов перед руководством Института по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Договор, а также вносимые в него дополнения и изменения, подписываются директором Института от имени Работодателя и председателем профкома от имени Работников Института.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством взаимные обязательства сторон по вопросам об условиях труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и льгот, а также по жилищно-бытовым вопросам.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.3. Основные принципы заключения Договора. Социальное партнерство Сторон

1.3.1. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы договора, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.3.3. К основным формам участия Работников в управлении организацией относятся (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;
- получение профкомом информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей профкома в работе Ученого Совета, аттестационных, конкурсных, комиссии по трудовым спорам, комиссии по проверке деятельности подразделений, комиссии по реорганизации и ликвидации института, совместной комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по жилищным вопросам;
- участие представителей профкома в культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работе с Работниками Института и членами их семей.

1.4. Стороны договорились, что:

1.4.1. Информирование Работников о социально- финансовом положении Института проводится на заседаниях Ученого совета, совместных заседаниях профкома и дирекции Института, собраниях (конференциях) Работников как Работодателем, так и профкомом. Профком информирует Работников о принятых им решениях по вопросам своей компетенции.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные акты), принимаются Работодателем с учетом мнения ПК в случаях, установленных ТК РФ. Локальные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального акта в профком. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменном виде.

В случае если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом локального акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный акт.

Профком вправе вносить предложения о принятии локальных актов и готовить проекты локальных актов по вопросам, регулирующим трудовые и социально-экономические вопросы. Предложения и подготовленные ПК проекты рассматриваются Работодателем в месячный срок.

1.4.3. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Договора, по заключению Договора, внесению дополнений и изменений к нему, а также осуществлению контроля за его выполнением по решению Сторон создается комиссия. Комиссия в своей деятельности руководствуется положениями трудового законодательства. Состав комиссии утверждается приказом директора Института по согласованию с профкомом.

Порядок, сроки разработки проекта Договора и заключения Договора, внесение дополнений и изменений к нему, определяются комиссией.

Возникающие в ходе реализации Договора разногласия разрешаются комиссией в двухнедельный срок. До вынесения решения Комиссии Стороны воздерживаются от односторонних действий.

1.4.4. Информация, документы, в том числе электронные, а также иные юридически значимые сообщения Сторон трудового договора могут передаваться как лично Работнику (ознакомление под роспись), так и путем направления их с использованием электронных или иных технических средств, позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание документа, сообщения.

В случаях, когда трудовым законодательством 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 на рабочую/корпоративную электронную почту Работника и (или) электронную почту Работника, адрес которой Работники предоставили Работодателю (далее – электронная почта). Под электронным документом Стороны понимают оригинальный документ, переведенный при помощи технических средств (фотоаппарат, сканер) в электронный (PDF, TIF, TIFF и т.п.), который доступен только для чтения. Текст электронного документа должен быть полностью идентичным тексту оригинала.

1.4.5. В целях ознакомления Работников с информацией о деятельности профкома, профком размещает на внутреннем сайте Института Устав профсоюзной организации ИВМиМГ СО РАН; протоколы, объявления, уведомления и иные документы, связанные с деятельностью профсоюзного комитета Института.

1.5. Общие обязательства Работодателя, профкома и Работников.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон.

Для достижения этих целей:

1.5.1. Работодатель и ПК обязуются:

- совместно участвовать в разработке и совершенствовании локальных актов в порядке, установленном ТК РФ;
- обеспечивать для Работников доступность действующих локальных актов путем размещения их на сайте Института; путем рассылки по электронной почте руководителям структурных подразделений;
- способствовать укреплению кадрового состава подразделений Института, что включает: проведение работы по привлечению молодых специалистов, студентов и аспирантов в подразделения Института, содействие их научному и профессиональному росту, улучшение жилищных условий, оказание помощи при подготовке и защите диссертаций;
- все возникающие конфликтные ситуации разрешать путем переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, не допуская при этом остановки работы;
- взаимодействовать по вопросам представления к награждению особо отличившихся Работников;
- совместно вырабатывать меры защиты персональных данных Работников.

1.5.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия настоящего Договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- совершенствовать систему оплаты труда, не допуская снижение уровня оплаты труда работников;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, своевременно предоставлять льготы и компенсации, связанные с вредными условиями труда, обеспечивать специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеспечивать надлежащий уход за этими средствами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- знакомить Работников с принимаемыми локальными актами и вносимыми в них изменениями и (или) дополнениями путем их размещения на сайте Института; путем рассылки по электронной почте и (или) почтовой связью; а также с использованием электронных или иных технических средств, позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде их содержание;
- способствовать поддержанию в рабочем состоянии и обновлению материальной базы всех подразделений Института;
- обеспечивать научные подразделения Института своевременной и полной информацией о сроках и условиях конкурсов научных работ, проектов, грантов и т.д.;
- информировать коллектив работников на общих собраниях о финансовом положении Института, его перспективных планах развития.

Работодатель в соответствии с законодательством обеспечивает получение необходимой для работы ПК информации по социально-трудовым и экономическим вопросам, с учетом соблюдения требований законодательства о персональных данных и режима конфиденциальности.

1.5.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Института, реализации настоящего Договора законодательно установленными методами и средствами;
- разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав и обязанностей;
- проводить в трудовом коллективе работу, способствующую улучшению трудовой дисциплины, соблюдению правил техники безопасности и охраны труда, Правил трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения Работников ИВМиМГ СО РАН и иных локальных актов Института, а также своевременному и качественному выполнению Работниками должностных обязанностей, заданий, планов научно-исследовательских работ;
- представлять коллективу Работников (собранию, конференции) информацию о расходовании средств профсоюзной организации ИВМиМГ СО РАН согласно смете, а также информировать Работников о смете расходов профкома;
- содействовать разрешению трудовых споров в рамках действующего трудового законодательства и настоящего Договора; проведению независимых экспертиз для оценки деятельности отдельных Работников в случае необходимости их защиты; предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе; улучшению условий труда Работников; росту квалификации Работников;
- обеспечивать наличие Договора с полным пакетом необходимых документов в профкоме и канцелярии Института.

1.5.4. Работники обязуются:

- добросовестно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией; своевременно и точно исполнять письменные и (или) устные поручения и задания своего непосредственного руководителя, связанные с работой структурного подразделения; выполнять приказы, распоряжения и поручения руководства Института, своевременно докладывать об их исполнении, в том числе предоставлять письменный отчет в случае необходимости;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения Работников ИВМиМГ СО РАН и иные локальные акты, принятые в Институте;
- соблюдать дисциплину труда, субординацию, использовать все рабочее время для исполнения своих трудовых обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, основанных на принципах партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом; проявлять терпимость и непредвзятость в общении с коллегами;
- не допускать грубости, проявления пренебрежительного и (или) повышенного тона, резких или оскорбительных, или нецензурных выражений, а также не допускать иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- не допускать конфликтных ситуаций и любых действий, способных нанести ущерб чести и достоинству, деловой репутации коллегам, третьим лицам, Институту;
- не разглашать конфиденциальную информацию или сведения ограниченного распространения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- соблюдать действующий контрольно-пропускной режим;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе соблюдать чистоту на рабочем месте, в рабочем помещении и на территории;
- в целях охраны здоровья Работников соблюдать запрет на курение на рабочих местах, в помещениях Института, кроме специально отведенных мест (Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»);
- бережно относиться к имуществу, в том числе эффективно и рационально использовать оборудование, энергию и другие материальные ресурсы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- в случае болезни или невозможности своевременно явиться на рабочее место незамедлительно сообщать об этом непосредственному руководителю;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга;
- использовать предоставляемые Работодателем помещения, средства связи, в том числе Интернет, оргтехнику по прямому назначению и только для выполнения работ, связанных с основной деятельностью Института и должностными обязанностями Работника.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые договоры с Работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст.58, 59 ТК РФ).

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - педагогические работники), а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических Работников предшествует

избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и локального акта Института.

Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), предусматривающего выполнение работником трудовой функции дистанционно, а также порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, устанавливается локальным актом, принимаемым с учетом мнения ПК, в соответствии с ТК РФ.

Работодатель знакомит Работников с информацией об их трудовых правах и обязанностях, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Ознакомление Работников осуществляется следующими способами:

- под роспись;
- путем рассылки по рабочей электронной почте, электронной почте, указанной работником в трудовом договоре или других документах Работодателя;
- путем направления почтовой связью;
- с использованием электронных или иных технических средств, позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание сообщения;
- с использованием официального сайта Работодателя в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее – внутренний сайт).

Под роспись осуществляется ознакомление Работников с условиями трудового договора, требованиями должностной инструкции; результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах; иными документами, ознакомление с которыми под роспись Работника предусмотрено ТК РФ.

Ознакомление Работника путем рассылки по электронной почте или почтовой связи может осуществляться при ознакомлении с приказами, уведомлениями, касающимися Работника, кроме предусмотренных ТК РФ под роспись.

Ознакомление Работников путем размещения на внутреннем сайте Института осуществляется с коллективным договором и дополнительными к нему соглашениями; приказами, носящими общеинститутский характер; локальными актами (за исключением локальных актов, ознакомление с которыми предусмотрено ТК РФ под роспись).

О прекращении срочного 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. Работодатель вправе известить об этом Работника уведомлением посредством электронной почты, смс-сообщения, заказного письма с уведомлением или возможностью доставки данного уведомления нарочным способом на адрес, указанный в трудовом договоре или других документах Работодателя. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре конкретизируются трудовые (должностные) обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы);
- размеры выплат компенсационного характера;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.4. Обработка персональных данных Работников осуществляется Работодателем в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" и локальными актами, регулирующими отношения в области персональных данных.

3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

3.1. Оплата труда Работников Института, минимальный размер оплаты труда, компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда Работников подлежит изменению в соответствии с изменениями минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

Заработная плата Работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, при условии, что Работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Заработная плата Работников подлежит индексации. Индексация заработной платы осуществляется в порядке и размере, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Индексация производится Работодателем в одностороннем порядке на основании приказа об индексации заработной платы.

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.

3.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными актами, утверждаемыми приказом директора Института с учетом мнения ПК (Положением об оплате труда с приложениями).

3.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - нормативными правовыми актами), коллективным договором, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4. Работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда выявлены вредные и (или) опасные условия труда, устанавливается оплата труда в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда составляет четыре процента тарифной ставки (оклада) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты не устанавливаются, а если такие доплаты были установлены ранее, то они подлежат отмене в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

3.5. Для исчисления среднего заработка учитывается расчетный период в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 18 числа – выплата за первую половину месяца, 3 числа – за вторую половину месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата перечисляется на банковский счет Работника либо выплачивается работнику в кассе Института. Перечисление заработной платы на банковский счет осуществляется по заявлению Работника с указанием работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату Работника. Работник вправе заменить банк, письменно сообщив в бухгалтерию об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работник извещается о составных частях заработной платы посредством направления работодателем расчетного листа на электронную почту, указанную Работником или расчетный листок выдается работнику лично по его требованию.

3.7. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях и порядке, установленном законодательством. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки; совмещении работы с получением образования, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование; при исполнении государственных или общественных обязанностей; предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в некоторых случаях прекращения трудового договора, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника, прохождении независимой оценки квалификации с отрывом от работы, прохождении диспансеризации, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 165, 182-187 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по соглашению сторон в качестве дополнительной гарантии и компенсации выплачивается выходное пособие. Конкретный размер выходного пособия определяется соглашением сторон, но не менее одной среднемесячной заработной платы Работника (ст. 178 ТК РФ).

3.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе осуществляется с соблюдением требований ТК РФ. При расчете оплаты сверхурочной работы учитывается заработная плата работника, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата сверхурочной работы производится с соблюдением требований ТК РФ.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, продолжительность которого должна быть не меньше времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работники, отработавшие в течение календарного года более 120 часов сверхурочно, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.9. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника с 01.09.2026 может быть увеличена до 240 часов в год включительно с учетом следующих особенностей:

- не применяется к работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4;

- не применяется к работникам, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

- при отсутствии медицинских противопоказаний (подтвержденных медицинским заключением) и при наличии письменного согласия работников предпенсионеров (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), работников пенсионеров, работников, занятых на работах с вредными условиями труда 1-й и 2-й степеней (подкласс 3.1 и 3.2). При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Для приведенных в п. 3.9 коллективного договора категорий работников сохраняется ограничение сверхурочной работы в 120 часов в год.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором (в случае, если режим рабочего времени Работника отличается от режима рабочего времени, установленного ПВТР).

Режим рабочего времени работника, выполняющего трудовую функцию дистанционно, устанавливается локальным актом, принятым с учетом мнения ПК.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В случае, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, для отдельных категорий работников допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени применяется в отношении работников, которым установлен режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, режим гибкого рабочего времени, а также может быть применен в иных случаях, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом директора. Приказ о введении суммированного учета времени объявляется работнику под роспись.

Работники, которым установлен режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, обеспечиваются необходимыми условиями для отдыха и приема пищи в рабочее время.

Место для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Педагогическим работникам – 36 часов в неделю, несовершеннолетним сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не более 34 часов в неделю - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени.

4.4. Продолжительность рабочего времени (время, в течение которого Работник должен исполнять трудовые обязанности) и время отдыха (время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать по своему усмотрению) конкретного Работника устанавливается в трудовом договоре.

Рабочее время отдельных категорий Работников, которым установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, конкретизируется в графиках работы.

4.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения с профкома.

4.6. В целях учета рабочего времени работодателем ведется табель учета рабочего времени. Руководитель структурного подразделения и лицо, ответственное за ведение табельного учета в подразделении, несут ответственность за достоверность сведений, отраженных в таблице, и за своевременную сдачу табеля.

Порядок учета рабочего времени регулируется Положением о табельном учете рабочего времени.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные производственной необходимостью, допускается по приказу директора с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). День отдыха предоставляется на основании приказа по письменному заявлению Работника с указанием конкретных дней, которые должны быть предоставлены Работнику в качестве другого дня отдыха. По желанию работника день отдыха может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

4.8. Работникам предоставляются перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска (ежегодные оплачиваемые и без сохранения заработной платы), порядок предоставления и продолжительность которых регулируется ПВТР и настоящим Договором.

4.9. Работникам предоставляются: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы предоставляются в случаях, установленных законодательством (ст. ст. 116, 128 ТК РФ).

4.10. Оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

Порядок составления графика отпусков и их предоставления регулируется Положением о графике отпусков, принимаемым Работодателем с учетом мнения с ПК.

В графике отпусков отражаются сведения о распределении отпусков Работников на календарный год с учетом, что основная часть отпусков Работникам предоставляется в летнее время и окончание отпусков завершается до 31 декабря текущего года.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до Работника руководителем структурного подразделения под роспись.

В график отпусков могут быть внесены изменения при:

- временной нетрудоспособности Работника и в иных случаях, установленных ст. 124 ТК РФ;

- отзыве Работника из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- по заявлению Работника с указанием причины.

4.11. Отпуск может предоставляться как последовательно одним Работникам за другими, так и одновременно нескольким Работникам, при этом по возможности основная часть отпусков Работникам предоставляется в летнее время.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый рабочий год, который исчисляется с даты принятия Работника в Институт.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отпуск по должности, занимаемой по внутреннему или внешнему совместительству, предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

4.13. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иным нормативным актом. Основанием отзыва Работника из отпуска (перенесения неиспользованной части отпуска) являются служебная записка руководителя структурного подразделения с резолюцией директора и письменное согласие Работника на отзыв из отпуска, в котором работник указывает период последующего предоставления отпуска. Отзыв Работника из отпуска оформляется приказом директора.

При отзыве работника из отпуска вопрос возврата излишне выплаченных отпускных решается по соглашению сторон. Работник вправе добровольно вернуть сумму, либо по его письменному заявлению работодатель зачитывает её в счёт заработной платы за отработанное время либо при последующей выплате отпускных.

4.14. Работник не вправе досрочно выйти из отпуска по своей инициативе. Для досрочного выхода Работника из отпуска необходимо наличие письменного обоюдного согласия между Работником и Работодателем. Самовольный выход Работника из отпуска раньше срока может быть классифицирован как нарушение трудовой дисциплины и к Работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания с учетом мнения ПК.

4.15. По соглашению между Работодателем и Работником часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Выплата денежной компенсации взамен части отпуска в соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ является правом, а не обязанностью Работодателя. Согласовывая условие о выплате компенсации, Работодатель и Работник вправе согласовать срок данной выплаты, который указывается в приказе.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (основные и дополнительные).

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Научным Работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск: кандидатам наук — 42 календарных дня, докторам наук — 56 календарных дней.

Педагогическим работникам, замещающим должности профессорско-преподавательского состава, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск — 42 календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.18. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки (действующих результатов аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность отпуска

составляет: 7 календарных дней — для подкласса 3.2; 9 календарных дней — для подкласса 3.3; 12 календарных дней — для подкласса 3.4 и класса 4. Конкретная продолжительность отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учётом результатов специальной оценки условий труда и положений настоящего коллективного договора. При неполной отработке во вредных условиях в рабочем году отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

4.19. Для осуществления равномерной выплаты средств из фонда заработной платы при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска Работники обязуются соблюдать очередность, установленную графиком отпусков.

4.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году. В указанных случаях Работник вправе воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы в течение одного месяца с даты наступления события;

- работникам — родителям, супругам и детям (в том числе совершеннолетним) гражданина, погибшего или умершего вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии - до 14 календарных дней в году, а для ухода за раненым родственником — до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.22. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней устанавливаются следующим категориям Работников в удобное для них время:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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.

4.23. Работники, имеющие в соответствии с законодательством, право на дни отдыха, обязаны согласовать с Работодателем конкретную дату дня отдыха до момента издания приказа. День отдыха не согласованный с Работодателем является прогулом.

4.24. На основании письменного заявления Работника предоставляются дни отдыха, в том числе следующим категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет (ст. 262 ТК РФ);

- донорам (ст. 186 ТК РФ);

- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

- Работникам, работавшим сверхурочно (ст. 152 ТК РФ), в выходной или нерабочий праздничный день и выбрали дополнительный день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

4.25. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (соискатели), имеют право на предоставление дополнительного отпуска по основному месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 N 409 "Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук" (ст. 173.1 ТК РФ).

4.26. При отклонении от допустимых значений температуры воздуха на рабочих места и невозможности обеспечить нормальные условия труда на рабочем месте Работодатель вправе объявить простой или с согласия работника перевести его на дистанционную работу, или с согласия Работника изменить режим рабочего времени.

5. Охрана труда

Стороны договорились прилагать совместные усилия и совместно осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда Работников, по улучшению условий труда в Институте, а также по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.1. Стороны признают сохранение жизни и здоровья Работников в качестве главного приоритета в области охраны труда; создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профкома, 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.

Стороны договорились, что:

- Работодатель с учетом мнения ПК разрабатывает и утверждает годовой перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

- с целью улучшений условий труда Работников Работодатель предпринимает меры к обновлению материально-технической базы Института;

- финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств Института, а также за счет возмещения, полученного от Социального фонда России, от выплаченной Институту суммы страховых взносов (страхование от несчастных случаев и профзаболеваний);

- принимать локальные акты по улучшению условий труда, санитарно-оздоровительным мероприятиям для работников Института.

Расходование средств на мероприятия по охране труда производится в соответствии со сметой расходов по охране труда.

5.2. Работодатель:

- создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда;

- проводит мероприятия по охране труда;

- проводит обучение и проверку знаний требований охраны труда Работников Института, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

- проводит обучение (повышение квалификации) по охране труда руководителей и специалистов Института;

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктажи по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, принимает иные локальные акты по улучшению условий труда Работников Института.

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, а также безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов и использовании в производстве инструментов, сырья и материалов;

- информирует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске возникновения угрозы здоровью, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- проводит контроль параметров вредных факторов на рабочих местах (освещенность и других факторов);

- проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

- приобретает и обеспечивает выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- обеспечивает предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ;

- проводит мероприятия по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций. При возникновении таких ситуаций принимает меры по сохранению жизни и здоровья работников, оказанию пострадавшим первой помощи;

- в соответствии с планом осуществляет текущий и капитальный ремонт рабочих помещений в целях улучшения условий труда;

- обязуется выполнять все работы по подготовке к зимнему сезону. Проводить проверку и ремонт отопительной системы, оформлять актами готовность служебных и производственных помещений к работе в зимний период.

В целях предупреждения травматизма в Институте:

- соблюдает требования законодательных и иных нормативных актов по улучшению условий и охраны труда в Институте;

- осуществляет профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает Работников в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты, смывающимися и обезвреживающими средствами;

- не допускает выполнения работ, опасных и вредных для здоровья, в необорудованных для этого помещениях;

- проводит расследования и учет несчастных случаев в установленном ТК РФ порядке;

- обеспечивает защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств Института;

- в соответствии с законодательством по охране труда организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров;

- не допускает Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний в соответствии с нормативными требованиями;

- не допускает выезд экспедиционных отрядов на полевые работы без медицинского обследования, необходимых профилактических прививок, полного их обеспечения исправным снаряжением, имуществом, средствами индивидуальной и коллективной защиты, связи и сигнализации;

- приобретает аптечки для оказания первой помощи Работникам и обеспечивает пополнение аптечек по мере фактического использования или истечения срока годности их содержимого, а также информирует Работников о месте размещения аптечек.

5.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать чистоту в рабочих помещениях и общественных местах, не нарушать требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака".

5.4. Профком:

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

- защищает законные права и интересы Работников по вопросам социального страхования, медицинского обслуживания, направленного на снижение заболеваемости, улучшения условий труда, санитарии, пожарной безопасности, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда, а также 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;

- проводит совместные мероприятия Работников и Работодателя по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает обязательное участие представителей профкома в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований охраны труда руководителей и Работников Института;

- принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных актов по охране труда;

- вносит на рассмотрение Работодателю предложения по улучшению условий охраны труда Работников.

6. Социальная политика

6.1. В целях настоящего Договора социальная политика охватывает следующие направления:

- культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу;
- жилищно- бытовые вопросы;
- организацию отдыха Работников и членов их семей;
- оказание материальной помощи;
- другие мероприятия.

6.2. К приоритетным направлениям социальной политики Стороны решили отнести развитие базы отдыха, организацию и развитие спортивно-оздоровительной работы, культурно-массовой работы. При этом оплата за пользование социальной инфраструктурой для Работников Института и членов их семей (родителей, супруг, дети) осуществляется на льготных условиях по расценкам, принятым с учетом мнения профкома.

6.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с Работниками Института и членами их семей.

В этих целях Профком ежегодно разрабатывает и согласовывает с Работодателем план мероприятий по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе на календарный год.

Работодатель и профком ежегодно утверждают смету расходов на культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия. Профком предусматривает расходование средств за счет взносов, Работодатель - из прибыли.

6.4. Работодатель берет на себя содержание базы отдыха Института. Посещение базы отдыха платное. Размер и условия оплаты устанавливаются Работодателем с учетом мнения с ПК Института.

Контроль за режимом работы базы отдыха, за обеспечением и выполнением требований по пожарной безопасности, электробезопасности, а также санитарных и иных требований по охране труда возлагается на Работодателя.

6.5. В целях укрепления здоровья работников им предоставляется возможность на безвозмездной основе пользоваться тренажерами и иным инвентарем оздоровительного центра (ОЗЦ). Условия пользования ОЗЦ устанавливаются Работодателем с учетом мнения с профкома Института.

Контроль за режимом работы ОЗЦ, за обеспечением и выполнением требований по пожарной безопасности, электробезопасности, а также санитарных и иных требований по охране труда возлагается на Работодателя в лице заместителя директора по общим вопросам.

6.6. За несоблюдение правил посещения базы отдыха и ОЗЦ Работнику может быть установлен запрет на их посещение. Работник несёт материальную ответственность за ущерб имуществу базы отдыха или ОЗЦ, если он причинён в результате его виновных действий (в том числе в состоянии опьянения, при нарушении установленных правил пользования объектами), независимо от того, исполнял ли он в этот момент трудовые обязанности.

6.7. В целях социальной защиты Работников Института Работодатель и профком могут оказывать материальную помощь в случаях и порядке, предусмотренном Положением об оплате труда Работников ИВМиМГ СО РАН и Положением о материальной помощи профкома.

Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления Работника или служебной записки непосредственного руководителя Работника и представлении необходимых документов, подтверждающих обстоятельства, являющиеся основанием для получения материальной помощи, и фактически понесенных расходов.

Материальная помощь оказывается:

- в связи со смертью близких родственников Работника (родителей, супруга(и), детей). В случае смерти Работника, работника, вышедшего на пенсию, материальная помощь выплачивается членам его семьи (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов;

- несчастного случая, утраты или повреждения имущества, требующих значительных затрат денежных средств, в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.), тяжелым материальным положением;

- иных случаях, предусмотренных Положением об оплате труда Работников ИВМиМГ СО РАН и Положением о материальной помощи профкома.

6.8. В связи с юбилейными датами (по случаю достижения работником возраста 50, 60 лет и далее каждые последующие 10 лет), получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, присвоением почетного звания «Заслуженный ветеран СО РАН», увольнением в связи с выходом на пенсию Работникам выплачивается единовременная выплата в порядке и размере, предусмотренном Положением об оплате труда Работников ИВМиМГ СО РАН.

6.9. Стороны договорились:

- ежегодно информировать Работников о социально-экономических вопросах, о смете расходов по содержанию ОЗЦ, базы отдыха на совместных заседаниях профкома и дирекции Института, собраниях коллектива Работников;

- совместно изыскивать средства на поддержку проведения спортивных и иных мероприятий; решать вопросы финансирования и функционирования базы отдыха и оздоровительного центра; осуществлять меры по организации отдыха, а также по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе Работников; проводить благоустройство территории и ремонт помещений Института;

- доводить до сведения Работников (путем размещения на доске объявлений профкома) информацию, касающуюся жилищных вопросов;

- вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.10. Работодатель обязуется оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры Работников в соответствии с законодательством. В соответствии со ст. 216.3 ТК РФ Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание Работников. В этих целях Работодатель организует укомплектование аптечками для оказания первой помощи; функционирование базы отдыха и оздоровительного центра; обеспечивает функционирование санитарно-бытовых помещений; Работникам, которым ПВТР установлен режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику организует места для отдыха и приема пищи.

6.11. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами в Институте создана жилищная комиссия, действующая на основании Положения о жилищной комиссии.

Жилищная комиссия содействует решению жилищных вопросов Работников, ведет учет, делопроизводство по учету и распределению жилых помещений, в том числе служебных; решает вопросы, возникающие при эксплуатации служебных жилых помещений; осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, в том числе служебного; обеспечивает гласность в решении этих вопросов, принимает заявления и документы, рассматривает и проверяет сведения, содержащиеся в документах, представленных Работниками, принимает решение о признании или отказе в признании Работников нуждающимися в улучшении жилищных условий.

7. Условия и гарантии деятельности представительного органа Работников

7.1. Права профсоюза и гарантии его деятельности, а также права и гарантии выборного профсоюзного органа (профкома), председателя профкома, его заместителей, а также членов профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и направленными на обеспечение социальной защиты Работников.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени - по вопросам трудовых и социальных отношений.

7.3. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроль за его выполнением;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.4. Представители профкома в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по реорганизации, ликвидации института;
- по проверке деятельности структурных подразделений;
- по расследованию несчастных случаев в институте;
- по социальным выплатам;
- конкурсную комиссию;
- аттестационную комиссию;
- жилищную комиссию;
- комиссию по соблюдению требований к должностному поведению работников ИВМиМГ СО РАН и урегулированию конфликтов интересов.

Представители профкома могут быть включены в иные комиссии института, которые затрагивают трудовые права работников.

7.5. Работодатель принимает с учетом мнения профкома следующие локальные акты:

- Положение об оплате труда;
- Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников;
- Положение о порядке проведения аттестации работников;
- другие локальные акты, затрагивающие трудовые права и интересы работников в случаях, установленных ТК РФ.

7.6. Профсоюз за подписью председателя или иного уполномоченного лица на основании протокола заседания профкома подготавливает письменное заключение на проект локального акта, в котором выражает свое мнение по существу положений проекта документа.

7.7. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить профкому для хранения документов и инвентаря комнату 2-04; для проведения общих собраний членов профсоюза и для проведения заседаний профкома по предварительному согласованию предоставляются иные помещения, имеющиеся в управлении Работодателя (оборудована необходимой мебелью и оргтехникой, отапливаемое, электрифицированное помещение, имеются средства связи и интернета);
- предоставлять по запросу профкома необходимую информацию и нормативно-правовые документы по социально-трудовым и связанным с ними вопросам в соответствии с законодательством;
- для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставлять бесплатно транспортные средства по предварительной заявке Профкома;
- предоставлять возможность размещения на странице ПК сайта Института профсоюзных документов федерального, отраслевого и общеинститутского значения, протоколов заседаний ПК и профсоюзных конференций;
- перечислять ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников института по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза РАН.

7.8. Профком обязуется:

- содействовать реализации настоящего Договора;

- содействовать осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников;
- 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;
- способствовать предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе;
- обеспечивать наличие Коллективного договора с полным пакетом необходимых документов в профкоме и канцелярии института;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение настоящего Коллективного договора;
- проводить собрания (конференции) Работников института в рабочее время только по согласованию с Работодателем.

7.9. Для осуществления уставной деятельности профком вправе получать от Работодателя информацию по социально-трудовым и иным вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.10. Работодатель гарантирует возможность Профкому проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

7.11. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей и не препятствует деятельности профкома, если она осуществляется в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством.

7.12. Представители профкома, а также трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения (не более трех месяцев), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

7.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем профкома, его заместителями; с работниками, являющимися членами профсоюза, осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ) и ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ст. ст. 25, 27).

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение по инициативе Работодателя председателя профкома, его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ, ст. 374 ТК РФ).

Увольнение по инициативе Работодателя председателя профкома и его заместителей не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации института или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 376 ТК РФ, ст. 25, 27 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Институте совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по

инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома (ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

8. Срок действия Договора. Порядок принятия и изменения

8.1. Настоящий Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

8.2. В период действия настоящего Договора по взаимному согласию Сторон он может быть дополнен или изменен. Предложения по дополнению или изменению Договора вправе вносить каждая из Сторон.

8.3. Дополнения или изменения в Договор рассматриваются Комиссией, принимаются по взаимному согласию Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

8.4. Дополнения и изменения, принятые Комиссией и подписанные директором Института и председателем ПК, становятся неотъемлемой частью настоящего Договора и доводятся до сведения Работников Института. Дополнения и изменения подлежат уведомительной регистрации.

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

8.6. Проект нового Договора разрабатывается Сторонами в процессе коллективных переговоров.

При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать проект Договора на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Для урегулирования разногласий Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством. За уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение Соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, представители Работодателя и Работников, виновные в указанных действиях, несут ответственность в соответствии со ст.416 ТК РФ.

8.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

8.8. Стороны рассматривают и в необходимых случаях принимают решение о внесении дополнений и изменений в настоящий Договор в связи с изменениями законодательства, социально-экономических условий и (или) финансового положения Работодателя.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

9. Заключительные положения

9.1. Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, один экземпляр для мэрии города Новосибирска (на уведомительную регистрацию).

9.2. Договор, а также вносимые в него дополнения и изменения, подписываются директором Института от имени Работодателя и председателем профкома от имени Работников Института. Договор, а также вносимые в него дополнения и изменения, вступают в силу с момента подписания Сторонами.

9.3. Договор, а также дополнения и изменения к нему, подлежат размещению на официальном сайте Работодателя (www.icmmg.nsc.ru).

9.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

9.5. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных настоящим Договором льгот, социальных гарантий и условий труда являются экономические и материальные возможности Института. В случае ухудшения финансового положения Института по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда положений настоящего Договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения Института, о чем составляется соответствующий документ.

9.6. Стороны договорились, что в течение семи рабочих дней после уведомительной регистрации текст настоящего Договора, дополнения и изменения к нему, доводятся Работодателем до сведения Работников путем размещения на сайте Института и направления руководителям структурных подразделений, которые знакомят Работников с Договором, дополнениями и изменениями к нему под роспись.

9.7. Работодатель и ПК обязуются разъяснять Работникам положения настоящего Договора, локальных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.8. Лица, не исполняющие Договор и (или) нарушающие его условия, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.9. При установлении фактов нарушений выполнения Договора одной из Сторон делается письменное уведомление другой Стороне. Сторона, получившая письменное уведомление, должна в десятидневный срок рассмотреть и дать мотивированный ответ.

9.10. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие Договор, или уполномоченные ими лица.

9.11. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны. Стороны несут ответственность за неисполнение настоящего Договора и (или) нарушение его условий в соответствии с законодательством.

9.12. Уведомительная регистрация Договора (дополнений и изменений к нему) осуществляется представителем Работодателя в течение семи дней со дня подписания Договора (дополнений и изменений к нему). Вступление Договора (дополнений и изменений к нему) в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.13. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях, установленных законодательством (ст. 43 ТК РФ).

Представитель Работодателя

директор ИВМиМГ СО РАН,

М.А. Марченко

01 июля 2026 года



Представитель Работников

Председатель Общественной первичной профсоюзной организации ИВМиМГ СО РАН,

М.В. Крайнева

01 июля 2026 года

