

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между Работодателем и коллективом работников ИЭОПП СО РАН  
на период с 14 января 2020 г. по 13 января 2023 г.

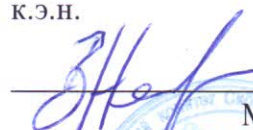

Представитель работодателя:

Директор Института  
академик РАН

  
/ В. А. Крюков  
М.П.   
14.01.2020

Представитель работников:

Председатель Профсоюзного комитета  
к.э.н.

  
/ В. И. Нефёдкин  
М.П.   
14.01.2020

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 05-20.28.02 от 14.01.20 2020 г.

Председатель комитета

по труду мэрии города

Новосибирска

  
(подпись)

(инициалы, фамилия)

Новосибирск  
2020

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

## 1. Общие положения

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

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

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

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

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

**Работники** – работники Института, представляемые Профсоюзным комитетом Института (далее – «Профком») в лице его председателя Нефёдкина Владимира Ивановича, действующего на основании Устава Профсоюза СО РАН.

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

а) установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

б) создания благоприятного психологического климата в коллективе;

в) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

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, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами Работодателя, если в них 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 Работодателем, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

## 2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники имеют право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

б) предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям

охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

д) 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **2.2. Работники обязаны:**

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

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

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

г) выполнять установленные нормы труда;

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

е) не разглашать конфиденциальную и служебную информацию;

ж) 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;

з) 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);

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

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

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

г) 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;

д) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

е) принимать локальные нормативные акты;

ж) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### **2.4. Работодатель обязан:**

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

б) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

д) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

е) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

ж) предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и дополнительных соглашений к нему и контроля за их выполнением;

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

и) 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;

к) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

л) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

м) 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;

н) ежегодно информировать на собраниях (конференциях) Работников о финансовом состоянии Института;

о) информировать Профком об исполнении плана финансирования Института, устанавливать объем затрат, направляемых на охрану и улучшение условий труда, с учетом мнения Профкома;

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

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

с) согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие

условия оплаты труда Работников;

т) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Институтом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

у) 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;

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

х) содействовать улучшению жилищных условий работников в соответствии с Положением о жилищной комиссии Института;

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

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

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

б) добиваться улучшений условий труда Работников;

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

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

д) представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом № 10-ФЗ;

е) представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

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

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

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

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

л) оказывать материальную помощь членам Профкома.

В период действия настоящего Коллективного 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 в отдельных локальных нормативных актах.

За нарушение норм, регулирующих порядок и условия обработки персональных данных, виновные могут быть привлечены к административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке.

Виновные Работники, ответственные за обработку персональных данных, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.

2.7. Локальные нормативные акты Работодателя, содержащие нормы трудового

права и трудовые договора не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

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

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

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

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

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

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

### **3. Трудовой договор**

3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работодателем и Работниками. Стороны трудового договора регулируют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Работодателя.

При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Для оформления трудового договора с принимаемыми на работу работниками используются Типовые формы трудового договора для отдельных категорий работников, принятые у Работодателя.

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. Факт получения Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на

экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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

3.5. 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.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности научного работника претенденты проверяются на соответствие квалификационным требованиям к соответствующей должности, которые разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

По итогам конкурса с научным работником, избранным на соответствующую должность впервые, заключается срочный трудовой договор на срок до пяти лет. Конкретный срок действия трудового договора определяется сторонами трудового договора.

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

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

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

3.7. 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.

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

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

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

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

б) работник не представил заявление для участия в конкурсном отборе для последующего заключения трудового договора на очередной срок – для научных работников;

в) работник не прошел конкурсный отбор – для научных работников.

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

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 для работников не может превышать 3 месяцев, для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – 6 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 Российской Федерации. Работодатель организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет собственных средств.

3.14. Уровень профессиональной подготовки работника определяется аттестационной комиссией. Порядок и условия проведения аттестации, работы аттестационной комиссии определяются Работодателем с учетом мнения Профкома и закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах Работодателя.

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

Работодатель вправе использовать независимую оценку в целях подтверждения



соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

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

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

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 Института при численности работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников Института в количестве:
  - 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 250 и более человек в течение 90 календарных дней;
  - 30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Институте при численности работающих до 100 человек.

3.16. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты сокращения штата или численности.

3.17. Работникам, подлежащим высвобождению по сокращению штата или численности, 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 принять следующие меры (одну или несколько):

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- б) приостановить прием на работу новых работников;
- в) в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- г) ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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:

- а) предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- б) проработавшие в Институте свыше 10 лет;
- в) женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, родители-одиночки, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

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

3.22. С работником может быть заключен трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

#### **4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института, принятыми Работодателем с учетом мнения Профкома, 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:

- а) женщин, имеющих детей до 3 лет;
- б) лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- в) 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:

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- б) донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
- в) 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 (на основании постановления Правительства РФ от 12.08.1994 № 949).

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

4.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профкома. 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.

Работники, уходящие в отпуск во время, отличное от указанного в графике отпусков, извещают Работодателя путем подачи заявления не менее чем за 2 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 2 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. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.17. При отсутствии руководителя структурного подразделения Института в течение более чем одной недели в связи с отпуском или командировкой Работодатель назначает лицо, исполняющее обязанности временно отсутствующего руководителя.

## 5. Оплата труда

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

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

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

5.3. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца

путем перечисления на банковский лицевой счет работника либо непосредственно через кассу Института 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За 1 день до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре, но не менее 35% от должностного оклада.

В случае если поручение дополнительной работы определено при заключении трудового договора, то получение согласия работника не требуется и доплата не производится, если в трудовом договоре с работником не предусмотрено иное.

5.6. Индексация заработной платы осуществляется на основании и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

5.8. Отчисления на компенсацию расходов Института на предоставление условий для выполнения работ по проектам РФФИ составляют 18 процентов от суммы гранта.

## **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:

а) 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;

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

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

г) обеспечивают немедленное прекращение работ в Институте:

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

- при авариях, связанных с затоплением или загазованностью помещений;

- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в здании более 2 часов подряд.
- при отсутствии в холодное время года отопления в здании более 4 часов подряд;
- при наступлении иных экстремальных ситуаций.

6.2. Работодатель обеспечивает:

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

б) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами бесплатной выдачи Работникам Института, разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приложения 1-4 к настоящему Коллективному договору);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

м) 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 перечень мероприятий по улучшению условий труда и развитию материально-технической базы Института по содержанию зданий и сооружений, капитальному и текущему ремонту зданий (помещений) на текущий год.

О результатах выполнения заместитель директора Института по общим вопросам докладывает на заседаниях Дирекции, Профкома, профсоюзных собраниях (конференциях) и собраниях трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

6.5. Профком:

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

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

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

г) 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;

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

е) 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:

а) установление выплат стимулирующего характера;

б) улучшение условий труда и быта;

в) мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников;

г) другие социальные нужды Работников и членов их семей;

д) укрепление материально-технической базы Института;

е) капитальный ремонт и содержание зданий и сооружений.

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

7.3. Профком может полностью или частично компенсировать расходы на экскурсии работников и ветеранов труда, проведение торжественных мероприятий по случаю праздника 8 марта, Дня Победы, Нового года, приобретение новогодних подарков для детей Работников и подарков женщинам ко дню 8 марта как за счет перечислений Работодателя, так и за счет профсоюзных взносов.

## **8. Условия и гарантии деятельности представительного органа работников**

8.1. Работодатель не препятствует деятельности Профкома, если она осуществляется в соответствии с Уставом Профсоюза СО РАН и действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязуется предоставлять Профкому помещения, необходимые для осуществления его деятельности (проведение заседаний Профкома, профсоюзных собраний /конференций).

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

8.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома 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 Профкома 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 и настоящего Коллективного договора. Профком содействует реализации настоящего Коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Институте.

8.7. Профком 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 Профкома.

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:

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

б) 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 Профкому необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам за исключением конфиденциальной.

8.12. Профком признает, что проведение собраний (конференций) работников Института в рабочее время допускается только 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 соревнований.

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

8.15. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии следующих локальных нормативных актов:

а) системы оплаты труда в Институте (ст. 135, 144 ТК РФ), в том числе в области повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

б) порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей научных работников, порядок работы конкурсной комиссии, а также квалификационные требования к должностям научных работников;

в) порядок аттестации работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ) и порядок работы аттестационной комиссии;

г) правила профессиональной этики, противодействия коррупции;

д) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, порядок направления работников на прохождение независимой оценки квалификации работников (ст. 196 ТК

РФ);

е) нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

ж) введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

з) введение (отмену) режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

и) графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);

к) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) другие локальных нормы, затрагивающие 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 трудового законодательства Российской Федерации, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

## **10. Срок действия Коллективного договора. Порядок принятия и изменения**

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового Коллективного договора или до истечения срока, на который настоящий Коллективный договор продлен.

10.2. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению нового Коллективного договора или для продления настоящего Коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

По предложению любой из Сторон Коллективного договора Стороны рассматривают и в необходимых случаях принимают решение о внесении изменений в настоящий Коллективный договор в связи с изменениями законодательства, социально-экономических условий и (или) финансового положения Работодателя.

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

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

10.4. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны обязуются устранить все замечания, сделанные органом по труду при



регистрации настоящего Коллективного договора.

Уведомительная регистрация не влияет на вступление настоящего Коллективного договора в силу.

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

10.6. Работодатель в течение 2 месяцев со дня подписания настоящего Коллективного договора обязуется проверить локальные акты Института на их соответствие настоящему Коллективному договору и в случае наличия расхождений внести в локальные акты Института соответствующие изменения в установленном действующем законодательством Российской Федерации порядке.

## **11. Заключительные положения**

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

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

11.3. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.

Коллективный договор подлежит размещению на официальном сайте Работодателя ([www.ieie.su](http://www.ieie.su)).

11.4. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

11.5. Контроль за соблюдением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о соблюдении настоящего Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий Коллективный договор.

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

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

11.8. Настоящий Коллективный договор, а также вносимые в него изменения подписываются директором Института и председателем Профкома.

Приложение 1  
к Коллективному договору  
ИЭОПП СО РАН на период  
с 14.01.2020 по 13.01.2023

**Нормы бесплатной выдачи  
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам Участка 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 16.12.1997 № 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 16.12.1997 № 63	Халат хлопчатобумажный	1
3	Печатник плоской печати	п. 125 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н Результаты СОУТ	Костюм хлопчатобумажный	1
			Перчатки с полимерным покрытием	3 пары
			Противошумные наушники	до износа
4	Наладчик полиграфического оборудования	п. 100 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н Инструкция к клеевой машине	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
			Фартук клеенчатый с нагрудником	1
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Очки защитные	до износа
			Фартук кожаный (для работ на клеевой машине)	до износа

**Нормы бесплатной выдачи  
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
Младшему обслуживающему персоналу**

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1	Заведующий хозяйством	п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
2	Заведующий складом	п. 31 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 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
3	Гардеробщик	п. 19 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
			Тапочки	1 пара
4	Грузчик	п. 21 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

5	Дворник	п. 23 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			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
6	Уборщик производственных и служебных помещений	п. 171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Халат хлопчатобумажный	1
			перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые	12 пар
			Тапочки	1 пара

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

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1	Маляр	п. 40 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			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
2	Монтажник внутр. санитарно-технич. систем оборудования	п. 148 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			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
3	Столяр	п. 162 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук хлопчатобумажный	2
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным	12 пар

			покрытием	
			Куртка на утепляющей прокладке	На 2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	На 2 года
4	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	пункт 189 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		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

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

№ пп	Профессия, должность	Пункт приказа, постановления	Наименование СИЗ	Норма выдачи год
1	Ведущий электроник	п. 39 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н	Костюм хлопчатобумажный	1
2	Ведущий инженер		Перчатки диэлектрические	Дежурные
			Очки защитные	до износа

Зам. директора Баренов А.О.

Зав. отделом Лис - Сергеева И.А.

И.О. зам. директора РФ / Мартанов И.М.

Главный бухгалтер  
Бухгалтер по зарплате  
И.А. Кошарникова  
Ильина И.А.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатями на 23 л.

Директор Института  
Иркутский РАН  
И.О. В. А. Крюков



Председатель Профсоюзного комитета  
к.э.н.  
М.П. В. И. Нефёдкин

