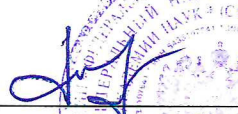


Директор СФНЦА РАН


К.С. Голохваст
« 15 » июня 2026 г.

Председатель

ППО СФНЦА РАН

В.А. Вальков
« 15 » июня 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Сибирского федерального научного центра агробιοтехнологий
Российской академии наук
на 2026 – 2029 гг.

Принят на конференции трудового
коллектива СФНЦА РАН
«15» июля 2026 года
Протокол № 1

Коллективный договор зарегистрирован в отделе труда
администрации Новосибирского района Новосибирской области
Регистрационный № 25-26 от « 21 » июня 2026 г.

Начальник управления правовой
и кадровой работы
администрации Новосибирского района
Новосибирской области


Г.А.Кремнева

р.п. Краснообск
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально - трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Сибирском федеральном научном центре агробиотехнологий Российской академии наук и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Сибирский федеральный научный центр агробиотехнологий Российской академии наук, ИНН 5433107641, далее именуемое «Работодатель», «учреждение», в лице директора Голохваста Кирилла Сергеевича, действующего на основании устава, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности «Работник», от имени которых действует первичная профсоюзная организация СФНЦА РАН в лице председателя Валькова Валерия Анатольевича, действующего на основании устава.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор заключается на 2026 - 2029 календарные годы, вступает в силу «15» июля 2026 года и действует по «14» июля 2029 года.

2. Оплата труда.

2.1. Выплата заработной платы

2.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

При этом по личному заявлению Работника (не более 20%) от начисленной месячной заработной платы может выплачиваться в неденежной (натуральной) форме.

2.1.2. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работника.

Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

2.1.3. Заработная плата в денежной форме выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно: 24 числа текущего месяца за первую половину месяца и 9 числа месяца, следующего за отчетным, за вторую половину месяца.

2.1.4. Заработная плата в неденежной (натуральной) форме выплачивается путем выдачи продукции и др.

2.1.5. Выплата Работникам заработной платы в неденежной (натуральной) форме осуществляется по месту выполнения их работы.

2.1.6. Заработная плата в неденежной (натуральной) форме выплачивается в те же сроки, что и заработная плата в денежной форме.

2.2. Система оплаты труда

2.2.1. В зависимости от категории Работника и занимаемой им должности Работодатель применяет следующие системы оплаты труда:

- повременную с установлением окладов;
- повременную с установлением тарифных ставок;
- сдельную.

Должностные оклады (тарифные ставки) для Работников указаны в Положении об оплате труда работников СФНЦА РАН (**приложение № 1**).

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, составляет не менее 4 процентов от тарифной ставки (оклада), установленной (установленного) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.3.2. Размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов от тарифной ставки (оклада), установленной (установленного) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4. Индексация заработной платы Работников производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Регулирование трудовых отношений

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение № 2**) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.3. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

3.5. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников (**приложение № 3**).

4. Рабочее время. Время отдыха

4.1. Рабочее время.

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю.

4.1.2. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала ежедневной работы – 08.00 местного времени, время окончания – 17.00 местного времени.

По договоренности между Работником и Работодателем может устанавливаться иной режим труда и отдыха, который оформляется соглашением к трудовому договору.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.1.4. Для отдельных Работников может устанавливаться режим сменной работы.

Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются согласно графикам сменности.

4.1.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4.2. Время отдыха

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться

Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случаях, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам с ненормированным рабочим днем (**приложение № 4**) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.2. Профессиональная подготовка Работников осуществляется путем обучения их по программам высшего или среднего профессионального образования либо профессионального обучения по программам профессиональной подготовки.

Порядок направления на обучение: руководитель структурного подразделения направляет руководству СФНЦА РАН мотивированное обращение, которое рассматривается в срок не более 30 календарных дней.

Обучение может осуществляться в различных формах:

5.3. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.4. Переподготовка Работников осуществляется путем обучения их по дополнительным образовательным программам переподготовки по профессиям (специальностям) либо профессионального обучения по программам переподготовки рабочих (служащих).

Руководитель структурного подразделения направляет руководству СФНЦА РАН мотивированное обращение, которое рассматривается в срок не более 30 календарных дней.

Обучение может осуществляться в различных формах.

5.5. Повышение квалификации Работников осуществляется путем направления их на обучение по дополнительным образовательным программам повышения квалификации по профессиям (специальностям) либо профессионального обучения по программам повышения квалификации рабочих (служащих).

Руководитель структурного подразделения направляет руководству СФНЦА РАН мотивированное обращение, которое рассматривается в срок не более 30 календарных дней.

Обучение может осуществляться в различных формах.

5.6. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

5.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

5.8. Работники, прошедшие переобучение, имеют приоритет при переводе на более квалифицированные работы.

5.9. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе имеют категории работников, указанные в ст. 179 Трудового кодекса РФ.

6.3. При угрозе массового увольнения Работников Работодатель с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей принимает следующие меры:

- не допускает увольнения двух членов одной семьи одновременно;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наем новых Работников.

Также Работодатель вправе в порядке, установленном ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

6.4. Если условия трудового договора подлежат изменению по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), и Работник не согласен работать в новых условиях, Работодатель обязан предлагать Работнику вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях.

6.5. Если Работник подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата Работников либо по причине его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работодатель также обязан предлагать Работнику вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях.

7. Охрана труда

7.1. Охрана труда

7.1.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель ежегодно реализует мероприятия, предусмотренные примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

7.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет Работодателя.

7.1.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации Работодателя создается соответствующее структурное подразделение.

7.1.4. Специальная оценка условий труда Работников проводится не реже чем один раз в пять лет.

7.1.5. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.6. Работодатель обязан не допускать Работников к выполнению работ, не обеспечив их СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

7.1.7. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда (установленными по результатам специальной оценки условий труда), выдача по предусмотренным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров **(приложение № 5);**

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника

исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Работодатель утверждает перечень рабочих профессий и видов выполняемых работ, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда (**приложение № 6**).

8. Социальная поддержка

8.1. Для осуществления социальной поддержки работников учреждения используются следующие средства:

- средства от приносящей доход деятельности;
- средства, выделяемые Профсоюзным комитетом на социальные нужды для членов профсоюза.

8.2. Использование средств от приносящей доход деятельности производится Работодателем для социальной поддержки работников учреждения по следующим направлениям:

- работникам в связи с юбилейными датами – 60 лет (для женщин) и 65 лет (для мужчин) при стаже работы в учреждении: не менее 10 лет - материальная помощь в размере 2000 (две тысячи) рублей, до 20 лет – 4000 (четыре тысячи) рублей, более 20 лет – 6000 (шесть тысяч) рублей;
- работникам при выходе на пенсию с последующим увольнением и проработавшим в учреждении не менее 10 лет – единовременная выплата в

размере месячного должностного оклада пропорционально занимаемой ставке;

- материальная помощь не менее 5000 (пяти тысяч) рублей в связи с тяжелым материальным положением и расходами на лечение;

- выделение средств на проведение праздничных и торжественных мероприятий, культурно-массовой работы и в других исключительных случаях;

- не менее 5000 (пяти тысяч) рублей при рождении ребенка у работника;

- не менее 5000 (пяти тысяч) рублей в связи со смертью работника и членов его семьи (при условии выплаты одному из родственников умершего).

Вышеперечисленные виды социальной поддержки и материальной помощи могут производиться при наличии денежных средств у Работодателя.

8.3. Наименование мероприятий и размер выплат на социальную поддержку для членов профсоюза определяются решением Профсоюзного комитета.

9. Гарантии деятельности профсоюзных организаций

9.1. Работодатель признает профсоюз как организацию, представляющую интересы работников при ведении переговоров об оплате и условиях труда, охране здоровья, предоставлении социальных прав и льгот, разрешении трудовых споров. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждении и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатель обеспечивает возможность представителям Профсоюзного комитета участвовать в совещаниях, коллегиях, рабочих

группах по разработке проектов локальных нормативных актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научно-производственной деятельности и (или) затрагивающих социально-трудовые отношения.

9.2. Гарантии работникам, избранным и избравшимся в профсоюзные органы, в том числе и освобожденным от основной деятельности предоставляются в соответствии с действующим законодательством о труде и профсоюзах.

Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ, по инициативе Работодателя для лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профсоюзного комитета учреждения – лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профсоюзного комитета, его заместителя, уполномоченного профсоюза по охране труда на время работы в мероприятиях, организуемых Профсоюзным комитетом и вышестоящими органами Профсоюза, участия в качестве делегата созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, и т.п., а также для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, комиссий с участием Профсоюзного комитета.

9.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее функционированию, не допуская ограничений установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности;

- не препятствовать представителям выборных представительных органов в посещении подразделений учреждения, в которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- предоставлять профсоюзной организации возможность проведения, без нарушения уставной деятельности учреждения, собраний, конференций, заседаний.

9.4. Документы учреждения, при принятии которых требуется согласование, Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом: приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав работников.

Согласование (учет мотивированного мнения) с Профсоюзным комитетом требуется при принятии, утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), приказов и распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета (ст. 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеров повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты;
- массового высвобождения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также перечень профессий и должностей с такими условиями;
- сокращения численности или штата работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда.

9.5 Комиссии, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профсоюзного комитета, по:

- трудовым спорам;
- социальному страхованию;
- охране труда;
- проведению специальной оценки условий труда.

10. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

11. Заключительные положения

11.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. Изменение, дополнение и продление Договора:

11.2.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.2.3. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

11.3. Сохранение действия Договора:

11.3.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.3.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.3.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.3.4. При ликвидации организации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.4. Договор составлен в 3 экземплярах, по одному для СФНЦА РАН, профсоюзной организации СФНЦА РАН и администрации Новосибирского района Новосибирской области.

11.5. Перечень приложений к Договору:

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников СФНЦА РАН.

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 3. Положение о работе с персональными данными работников СФНЦА РАН.

Приложение № 4. Положение о ненормированном рабочем дне.

Приложение № 5. Перечень видов работ, а также вредных производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.

Приложение № 6. Перечень рабочих профессий и видов выполняемых работ, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда.