

Представитель Работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

  
В.Б. Мартыненко/  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
И.о. Руководителя УФИЦ РАН  
(наименование должности)  
« 21 » 11 20 22 г.  
(М.П.)

Представитель Работников -  
председатель профсоюзной  
организации или иной представитель,  
избранный работниками

  
/С.П. Носарева/  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
Председатель ОКП УФИЦ РАН  
(наименование должности)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.  
(М.П.)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального  
исследовательского центра Российской академии наук  
на 2022-2025 гг.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении Уфимском федеральном исследовательском центре Российской академии наук (далее – УФИЦ РАН) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя И.о. Руководителя УФИЦ РАН В.Б. Мартыненко и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Председателя Объединенного комитета профсоюза (ОКП) УФИЦ РАН С.П. Носаревой.

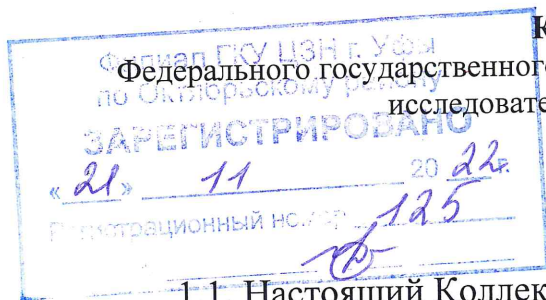
1.3. Главной целью КД является сохранение квалифицированных кадров УФИЦ РАН, его материальной базы, укрепление трудовой дисциплины и обеспечение эффективного функционирования УФИЦ РАН.

1.4. Предметом настоящего КД является конкретизированные относительно действующего законодательства положения об условиях труда и его оплаты, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех Работников УФИЦ РАН и Положения КД являются обязательными для всех Работников УФИЦ РАН.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложения на заседании комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего КД.

1.7. Представители Работодателя знакомят с настоящим КД всех Работников, а также вновь поступающих при их приеме на работу под роспись, доводят вместе с





ОКП УФИЦ РАН до работников информацию о выполнении условия настоящего КД на собраниях (конференциях) и/или через различные средства информации.

1.8. ОКП УФИЦ РАН содействует эффективной работе УФИЦ РАН присущими профсоюзам методами и средствами.

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

1.10. В случае реорганизации (смены руководителя) одной из сторон КД ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.11. Настоящий КД заключен на срок 2022 – 2025 годы, вступает в силу с даты его подписания и действует три года или до заключения нового КД.

1.12. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия КД вступить в переговоры для принятия нового или пролонгации действующего КД. При этом настоящий Договор действует до подписания нового Договора или продлевается на следующие три года.

1.13. Согласно ст. 40 ТК РФ «Коллективный договор», коллективный договор могут заключать обособленные структурные подразделения УФИЦ РАН. Коллективный договор ОСП УФИЦ РАН не может противоречить трудовому законодательству РФ и Коллективному договору УФИЦ РАН.

## **2. Трудовые отношения и экономические отношения**

2.1. Для достижения общей цели – повышения уровня жизни Работников УФИЦ РАН, повышения эффективности работы и социально-экономического развития УФИЦ РАН, Стороны КД договорились:

- принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала УФИЦ РАН, способствовать повышению престижа научной деятельности;
- не допускать экономически, социально или юридически необоснованных сокращений рабочих мест;
- принимать совместные меры по урегулированию трудовых споров;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе;
- взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся Работников к награждению ведомственными наградами;
- представлять информацию об участии учреждения в создании различных коммерческих структур, а также сдаче объектов УФИЦ РАН в аренду;
- рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности работников, с участием ОКП УФИЦ РАН в порядке, установленном действующим законодательством;
- не позднее, чем за два месяца, предоставлять информацию выборному профсоюзному органу о предстоящей реорганизации структуры УФИЦ РАН, ведущей к сокращению численности или штата и уведомить сокращаемых работников в письменной форме, а в случае массового сокращения Работников – не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий персонально под расписку. По соглашению сторон критерий массового высвобождения регулируется постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»;



- представлять проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.2. Работодатель при необходимости производит сокращение численности работников в первую очередь за счет:

- сокращения свободных ставок;
- увольнения сотрудников, работающих временно и по совместительству.

2.3. Работодатель при угрозе массовых увольнений, с учетом мнения ОКП УФИЦ РАН, принимает необходимые меры по трудоустройству высвобождаемых работников, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим КД в соответствии с квалификацией высвобождаемых Работников.

2.4. Лицам, получившим не менее чем за два месяца уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, Работодатель предоставляет свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.5. Работодатель по согласованию с выборным ОКП УФИЦ РАН может вводить в УФИЦ РАН режим неполного рабочего времени в установленном законом порядке в отношении некоторых работ.

2.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора, составляемого в 2-х экземплярах при соблюдении условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ.

Порядок заключения, изменения и прекращения, а также форма трудового договора, определяются действующим законодательством (ст. 57, 67, 72, 77, 78 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в порядке и на основаниях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим КД.

2.8. Условия трудового договора при его заключении определяются законодательными и иными нормативными правовыми актами, настоящим КД и соглашением сторон.

2.9. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.10. Разногласия между Работодателем и Работниками рассматривает Комиссия по трудовым спорам в УФИЦ РАН, которая создается по инициативе одной из сторон КД в соответствии со ст. 384 ТК РФ и действует на основании Положения.

2.11. В случае несоответствия условий трудового договора и КД, в отношении Работника действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работника в пределах, установленных законодательством РФ.

2.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, а также Правил внутреннего трудового распорядка. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не отраженной в трудовом договоре, а также должностными обязанностями,



прописанными в должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому договору.

2.13. Временный перевод на другую работу, за исключением случаев производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ), без согласия Работника не допускается. При производственной необходимости выполнения таких работ издается приказ на период их выполнения с выплатой соответствующего вознаграждения в соответствии с ТК РФ.

2.14. Расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюзной организации, по инициативе Работодателя должно быть произведено с учетом Мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180, ч. 2 ТК РФ).

2.16. Работодатель способствует увеличению численности работающей молодежи в УФИЦ РАН и ее профессиональному росту.

2.17. Стороны оказывают особое внимание работе с молодежью, мероприятиям, проводимым с аспирантами, студентами и школьниками и заботятся о повышении квалификации и социальной защищенности молодых сотрудников УФИЦ РАН (до 35 лет).

2.18. Стороны содействуют деятельности Совета молодых ученых УФИЦ РАН и первичных профсоюзных организаций ОСП УФИЦ РАН, способствуют интеграции УФИЦ РАН с общеобразовательными и научными учреждениями Республики Башкортостан, участвуют в пропаганде научных знаний среди молодежи.

2.19. В случае отъезда сотрудника УФИЦ РАН на длительное время на стажировку, курсы повышения квалификации, для работы за рубежом или в другом городе Российской Федерации, такой сотрудник может по согласованию с Работодателем оформить отпуск без сохранения заработной платы на срок до 3-х лет.

### **3. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты**

3.1. Оплата труда Работников УФИЦ РАН осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим КД и «Положением об оплате труда работников УФИЦ РАН», отдельными Положениями о видах, порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядке оказания материальной помощи.

Заработная плата Работников, включает выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, устанавливается в соответствии с квалификацией Работников, сложностью выполняемой ими работы.

3.2. Работодатель обязан своевременно проводить индексацию должностных окладов и тарифных ставок в соответствии с принимаемыми законами, Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и вышестоящих организаций.

3.3. Доплаты Работникам УФИЦ РАН в размере не менее 4% должностного оклада устанавливаются за работы с вредными и опасными условиями труда, со-



гласно действующему законодательству Российской Федерации. Конкретные размеры доплат устанавливаются на основании Приказа по учреждению.

3.4. Заработная плата выплачивается в два срока – аванс (21-го числа текущего месяца), окончательный расчет – 6-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на счет сотрудника в банке. В случае нарушения установленных сроков перечисления бюджетных средств, профсоюзный орган уведомляется о причинах задержки.

3.5. Обусловленный трудовым договором работника размер его должностного оклада является гарантированным.

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленные по инициативе работника, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактически выполненной работы.

3.5.1. При выплате заработной платы работник извещается в письменной или электронной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Стороны договорились, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) календарных дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно.

3.7. Изменения размера оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе по результатам аттестации Работников с учетом мнения профсоюзного органа.

3.8. В случае направления в служебную командировку, стажировку, обучение, Работодатель возмещает фактически понесенные и документально подтвержденные расходы в установленном законодательством порядке.

3.9. Работодатель в период служебных командировок оплату расходов по найму жилого помещения производит согласно фактической стоимости проживания по подтверждающим документам (при превышении стоимости найма жилого помещения законодательно установленного уровня, превышенная доля возмещается из средств от приносящей доход деятельности) (при наличии).

3.10. Работодатель, в том числе руководитель ОСП УФИЦ РАН, обязуется:



- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с «Положением об оплате труда», действующим в УФИЦ РАН и ОСП УФИЦ РАН;

- в течение трех рабочих дней после поступления официальных документов в УФИЦ РАН направлять в ОКП УФИЦ РАН копии всех постановлений и нормативных актов Правительства РФ и Президиума РАН, касающихся изменений условий и оплаты труда работников УФИЦ РАН.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время регулируется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства (ст. 100 ТК РФ), настоящего КД, Коллективными договорами ОСП УФИЦ РАН и Правил внутреннего трудового распорядка и предусматривает: пятидневную 40-часовую рабочую неделю (5 рабочих дней и 2 выходных) для всех работников, кроме случаев, когда в трудовом договоре оговорен иной режим труда, учитывающий особенности функционирования отделов и ОСП УФИЦ РАН и прописанный в Положениях об ОСП УФИЦ РАН, локальных актах ОСП УФИЦ РАН.

4.2. Стороны договорились, что отдельным работникам по соглашению Сторон и приказом руководителя может устанавливаться гибкий график работы (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, иной режим труда) с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час во всех случаях, в том числе и в случае переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день.

4.4. Стороны договорились, что привлечение к сверхурочным работам может производиться лишь в случаях и с ограничениями, предусмотренными ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации ОСП УФИЦ РАН и на основании приказа Работодателя.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника 4 (четыре) часов в течение двух дней подряд и 120 (ста двадцати) часов в год.

4.5. Стороны договорились, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться лишь в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника, на основании приказа или распоряжения Работодателя.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), а также за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ) оплачивается в двойном размере за все фактические часы работы, если работник привлечен к работе на основании приказа или распоряжения Работодателя.

4.7. По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Стороны договорились, что размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Приказом по учреждению.



4.9. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня, докторам наук – 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем и согласованным с первичным профсоюзным комитетом. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Допускается отзыв из отпуска с письменного согласия Работника (ст. 125 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен кадровой службой УФИЦ РАН не позднее, чем за две недели до его начала.

Перенесение отпуска допускается по соглашению между Работником, по его личному заявлению с объяснением причин переноса, и Работодателем, в том числе и ОСП УФИЦ РАН. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях допускается перенос ежегодного отпуска на следующий рабочий год.

4.10. Стороны договорились, что работникам УФИЦ РАН, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее четырех календарных дней. Перечень должностей Работников, в отношении которых установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления устанавливаются локальными нормативными актами.

4.11. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска (не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до начала отпуска).

4.12. Стороны договорились, что Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы согласно ТК РФ.

4.13. Работникам Центрального аппарата (далее ЦА УФИЦ РАН), ОСП УФИЦ РАН, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный ст. 117 ТК РФ.

4.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего (первое высшее образование) и среднего профессионального образования, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании предъявляемой справки из образовательного учреждения, а также дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по личному заявлению Работников в соответствии со статьями 173, (173.1 – с сохранением заработной платы), 174, 177 ТК РФ.

4.15. Стороны договорились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются также отпуска без сохранения заработной платы участникам боевых действий и локальных конфликтов (до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году), работающим инвалидам (до 60 (шестидесяти) календарных дней в году) и пенсионерам по старости (по возрасту) – (до 14 (четырнадцати) календарных дней в году).

4.16. Работодатель обязан предоставлять, по заявлениям работника УФИЦ РАН отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком 1,5 и 3-х летнего возраста.



4.17. УФИЦ РАН (или ОСП УФИЦ РАН) берет на себя часть транспортных расходов по организации погребения умерших сотрудников, проработавших и работающих в УФИЦ РАН из средств от приносящей доход деятельности по письменному заявлению члена семьи Работника или Работника коллектива (при наличии средств).

## 5. Охрана труда

5.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья Работников как главного направления государственной политики в области охраны труда. Ответственность за создание нормальных условий труда, соблюдение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда берет на себя Работодатель (ЦА УФИЦ РАН, ОСП УФИЦ РАН) и обеспечивает реализацию этой политики путем согласованных действий с первичными профсоюзными организациями и ОКП УФИЦ РАН.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативно-правовых актов в области охраны труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за работу с вредными или опасными условиями труда.

5.3. Стороны договорились, что Работодатель (в зависимости от места работы работника: ЦА УФИЦ РАН или ОСП УФИЦ РАН) обеспечивает:

- в соответствии со ст. 221 ТК РФ приобретение, выдачу и хранение сертифицированных средств индивидуальной защиты, а также моющих и обеззараживающих средств для Работников согласно законодательству РФ;
- периодически, но не реже одного раза в пять лет, проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. По результатам обследования УФИЦ РАН и/или ОСП УФИЦ РАН составляет план мероприятий по улучшению условий труда и принимает необходимые меры по его реализации;
- разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством и настоящим КД по охране труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий; сооружений, оборудования, а также соответствующие требованиям безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- контроль рабочих мест по условиям труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- необходимое санитарно-техническое состояние и ремонт рабочих помещений и зданий;
- организовать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.

5.4. Работники ЦА УФИЦ РАН, ОСП УФИЦ РАН обязаны:



- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку необходимых знаний по охране труда и эксплуатации приборов и оборудования;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- соблюдать все требования охраны труда, правил противопожарной безопасности;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, и немедленно сообщать обо всех чрезвычайных ситуациях Работодателю;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в вверенных им помещениях и на территории организации;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

#### 5.5. ОКП УФИЦ РАН и профкомы учреждений УФИЦ РАН:

-осуществляют общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников ЦА УФИЦ РАН, ОСП УФИЦ РАН в области охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда;

-анализируют состояние условий и охраны труда в ЦА УФИЦ РАН, ОСП УФИЦ РАН, отстаивает интересы работников в вопросах социального страхования, в том числе от несчастных случаев на производстве, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, предоставления льгот и компенсаций по условиям труда.

5.6. Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.7. Работодатель по каждому несчастному случаю, произошедшему на производстве, проводит расследование и оформляет необходимые материалы в соответствии с действующим законодательством о труде.

5.8. Работодатель обеспечивает правовую защиту интересов Работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Создает совместно с ОКП УФИЦ РАН комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая. Возмещает ущерб, причиненный Работнику на производстве в соответствии с федеральным законодательством.

5.9. Работодатель берет на себя обязательство в случае получения Работником трудового увечья обучить с согласия пострадавшего его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он не может выполнять прежнюю работу. За время обучения пострадавшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности в результате трудового увечья. Если обучение платное, расходы на него возмещает Работодатель.



5.10. Стороны договорились, что Работодатель организует проведение всех видов инструктажа по охране труда и по пожарной безопасности со всеми Работниками, а также обучение в необходимых случаях руководителей и специалистов по охране труда. Отстраняет от работы лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний. Работодатель проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Работодатель выделяет необходимые средства на обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда и безопасности, и иные мероприятия по вопросам охраны труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.11. Стороны договорились, что Работодатель, согласно ст. 220 ТК РФ, обеспечивает проведение предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с источниками повышенной опасности, а также лиц моложе 18 лет. Оплата медицинских осмотров Работников осуществляется за счет средств Работодателя.

5.12. Работодателем и трудовым коллективом УФИЦ РАН определено и утверждено Положение о системе управления охраной труда в УФИЦ РАН.

5.13. Рекомендации по необходимости и очередности ремонта помещений, видов и объемов работ по заявкам руководителей отделов и ОСП УФИЦ РАН направляются на имя Руководителя УФИЦ РАН, на основе которых составляется график ремонтных работ на очередной календарный год и утверждается Руководителем УФИЦ РАН.

## **6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Стороны договорились осуществлять распределение нового и высвобождающегося служебного жилья на основании решения Жилищной комиссии УФИЦ РАН, средств на приобретение жилья, покупку жилья за счет средств, выделенных из федерального бюджета в установленном законодательном порядке.

6.2. Работодатель может выделять ОКП УФИЦ РАН средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не более 0,15% от фонда оплаты труда согласно ст. 377 ТК РФ из средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Стороны договорились, что Работодатель в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года, диспансеризации и способствует проведению ежегодного флюорографического обследования в соответствии с действующим



законодательством в Поликлинике УФИЦ РАН или другом медицинском учреждении.

6.5. Стороны договорились постоянно заботиться о ветеранах как работающих, так и находящихся на пенсии. За работниками, вышедшими на пенсию и проработавшими до этого в ЦА УФИЦ РАН и/или ОСП УФИЦ РАН не менее 10 лет, сохраняется право на медицинское обслуживание в поликлинике УФИЦ РАН. Оказывать материальную помощь ветеранам ВОВ – 9 мая и неработающим пенсионерам в День пожилых людей из средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств).

6.6. Стороны договорились содействовать организации семейного отдыха сотрудников; а также способствовать санаторно-курортному лечению Работников и членов их семей, нуждающихся в этом по медицинским показаниям.

6.7. Стороны договорились в качестве поддержки и заботы о неработающих ветеранах, находящихся на пенсии и проработавших в УФИЦ РАН не менее 15 лет, выделять по возможности им льготные путевки на санаторно-курортное лечение.

6.8. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работникам, при наличии финансовой возможности, выплачивается премия к юбилейной дате (50 лет и далее каждые 5 лет). Размеры выплат определяются приказами ЦА УФИЦ РАН и ОСП УФИЦ РАН в соответствии с Положением об оплате труда УФИЦ РАН.

6.9. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работников, при наличии существенных, документально подтвержденных оснований и финансовой возможности ЦА УФИЦ РАН или ОСП УФИЦ РАН, выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда УФИЦ РАН.

6.10. Работодатель обязан один раз в год предоставлять работнику, достигшего возраста сорок лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работникам предпенсионного возраста – освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Другим работникам при прохождении диспансеризации предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работников, при наличии финансовой возможности, при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые выплачивается премия. Размеры выплат определяются приказами ЦА УФИЦ РАН и ОСП УФИЦ РАН в соответствии с Положением об оплате труда УФИЦ РАН.

6.12. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работникам ЦА УФИЦ РАН и ОСП УФИЦ РАН предоставляются отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней, в случае рождения ребенка; собственной свадьбы; свадьбы детей; смерти супруга (супруги); смерти членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер, бабушек и дедушек); наличия в семье двух и более детей в возрасте до 12 лет; наличия в семье ребенка младшего школьного возраста (1–4 класс).

## **7. Социальное партнерство в сфере труда**

7.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.



7.2. Основными принципами социального партнерства являются:

- соблюдение законов и иных нормативных правовых актов;
- равноправие Сторон;
- полномочность представителей Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль за выполнением принятого КД;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине КД.

7.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

- ведения коллективных переговоров по подготовке проекта КД и его заключению, изменению, дополнению;
- осуществление взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования локальных нормативных актов в области трудовых отношений УФИЦ РАН;
- участия представителей Работников в управлении учреждением;
- участие представителей работников в досудебном разрешении трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам.
- участия представителей работников в работе комиссий, создаваемых работодателем по вопросам трудовых прав работников.

7.4. Стороны КД договорились:

- обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов локальных нормативных актов (положений), затрагивающих интересы Работников ;
- для проведения консультаций по подготовке проекта КД создать комиссию из представителей Работодателей и Работников в установленном законодательством порядке.

7.5. Право работников на участие в управлении учреждением обеспечивается действующим законодательством РФ, Уставом УФИЦ РАН путем участия в коллегиальных совещательных органах, регулируется ТК РФ и настоящим КД.

7.6. Принятие Работодателем постановлений и распоряжений по вопросам социально-трудовых и иных, предусмотренных действующим законодательством, отношений, осуществляется с учетом мнения первичных профсоюзных организаций и ОКП УФИЦ РАН.

7.7. Постановления и распоряжения, принятые в нарушение этого порядка, могут быть обжалованы в соответствующей государственной инспекции труда или в судебном порядке.

7.8. К основным формам участия Работников в управлении учреждением относятся:

- учет мнения ОКП УФИЦ РАН в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим КД;
- учет мнения ОКП УФИЦ РАН по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы Работников УФИЦ РАН при принятии Работодателем постановлений и распоряжений, том числе:



- при создании Комиссии о реорганизации или ликвидации учреждения (структурного подразделения);
- при проведении структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;
- по вопросам профессиональной подготовки, повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным законодательством РБ и РФ, иными федеральными законами, учредительными документами УФИЦ РАН, КД УФИЦ РАН;
- участия представителей ОКП УФИЦ РАН и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров с участием в Комиссии по трудовым спорам;
- участие представителей ОКП УФИЦ РАН в заседаниях Президиума УФИЦ РАН, в работе конкурсных, аттестационных, жилищной и других комиссий, создаваемых Работодателем по социально-трудовым вопросам и правам Работников.

## **8. Гарантии и права профсоюза**

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с первичными профсоюзными организациями ОСП УФИЦ РАН, ОКП УФИЦ РАН, руководствуясь действующим законодательством и настоящим КД.

8.2. Стороны признают, что ОКП УФИЦ РАН является полномочным представителем, защищающим права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, а в области коллективных прав и интересов — независимо от членства в профсоюзе в случае наделения его полномочиями на представительство в установленном действующим законодательством порядке.

8.3. Работодатель предоставляет ОКП УФИЦ РАН на безвозмездной основе необходимое для деятельности помещение, оборудование, средства связи, канцелярские товары, обеспечивает уборку и охрану выделенного имущества, а также помещения для проведения собраний (конференций) Работников и профсоюзной организации.

8.4. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации ОСП УФИЦ РАН или ОКП УФИЦ РАН. Проекты соответствующих решений направляются не менее чем за 2 недели до их принятия. В течение этого срока первичная профсоюзная организация ОСП УФИЦ РАН или ОКП УФИЦ РАН обязан рассмотреть проекты данных решений и свое мотивированное мнение сообщить письменно Работодателю.

8.5. ОКП УФИЦ РАН и ППО ОСП УФИЦ РАН:

- содействует реализации настоящего КД, предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе;
- содействует проведению мероприятий для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты;
- осуществляет контроль, Защиту прав и Гарантий работников в вопросах организации оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законом;
- участвует в разработке нормативных документов, в том числе:



- Положений об оплате труда;
- Положений о стимулирующих надбавках и премиях;
- участвует в Жилищной комиссии УФИЦ РАН.

8.6. Работодатель предоставляет ОКП УФИЦ РАН и ППО ОСП УФИЦ РАН информацию по письменным запросам по любым вопросам труда и социально-экономического развития УФИЦ РАН в случаях возникновения трудовых споров в соответствии с ТК РФ.

ОКП УФИЦ РАН и ППО ОСП УФИЦ РАН с согласия Работодателя и работников – членов трудового коллектива может: проводить работу по выявлению социально-трудовых интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собрания и встречи различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе ОКП УФИЦ РАН принимать участие в работе собраний.

8.7. ОКП УФИЦ РАН и ППО ОСП УФИЦ РАН вправе обращаться к Работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых отношений с приложением проектов таких актов. Работодатель обязуется рассмотреть предложения ОКП УФИЦ РАН и дать мотивированный ответ по существу в установленные законом сроки.

8.9. Члены ОКП УФИЦ РАН освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива (до 40 (сорока) часов в год), для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучебы, а также для работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка.

8.10. Работодатель оказывает содействие членам профсоюзных организаций УФИЦ РАН, принимающих участие в соревнованиях Всероссийского масштаба с поддержкой Профсоюза работников РАН.

8.11. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган ОКП УФИЦ РАН, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

8.12. Работодатель обеспечивает по личному заявлению Работника отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление в ОКП УФИЦ РАН через бухгалтерию по безналичному расчету. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных денежных средств.

8.13. Работодатель (Руководитель УФИЦ РАН или руководитель ОСП УФИЦ РАН) может выплачивать председателю первичной профсоюзной организации денежное поощрение по итогам за год.

8.14. В период действия настоящего КД ОКП УФИЦ РАН не организует забастовок по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения. В случае нарушения прав Работников УФИЦ РАН уведомляет стороны КД об организации коллективных мероприятий. Ответственность за организацию забастовок и других акций протеста устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий КД заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока КД действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят



настоящий. При отсутствии изменений настоящий КД может быть пролонгирован на следующие три года.

9.2. Все вновь принятые на работу Работники информируются кадровыми службами УФИЦ РАН об условиях труда, трудовых обязанностях, льготах и гарантиях, закрепленных в КД.

9.3. В целях урегулирования разногласий, в ходе исполнения настоящего КД и переговоров, при необходимости изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством в области трудовых отношений.

9.4. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до 40 (сорока) рабочих часов в году. Представители Работодателя, участвующие в переговорах и примирительных процедурах, определяются приказом.

9.5. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников всех подразделений Работодателем в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после его подписания и регистрации в установленном законодательством порядке.

9.6. За неисполнение настоящего КД и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им должностные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.7. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения КД осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

9.8. Работодатель обязуется направить настоящий КД, равно как и все возможные изменения и дополнения к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по охране труда и социальной защите в срок не позднее семи рабочих дней со дня его подписания.

9.9. В целях закрепления норм и правил поведения работников УФИЦ РАН, повышения уровня корпоративной культуры, достижения высокого качества профессиональной деятельности Стороны договорились, соблюдать пункты «Кодекса о корпоративной этике в УФИЦ РАН».