

Регистрационный № _____
« ____ » _____ 20 ____ г.

Начальник УТ и СЗН МТ и СЗН РБ
по Кировскому району г. Уфы

(подпись) (Ф.И.О.)

« Согласовано »
ОКП УНЦ РАН
Регистрационный № _____
« ____ » _____ 20 ____ г.

Председатель

(подпись) Носорова С.П.
(Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института математики с вычислительным центром
Уфимского научного центра Российской академии наук
(ИМВЦ УНЦ РАН)

на **2016 – 2019** годы

Юридический адрес: 450008, г. Уфа, ул.Чернышевского , 112
Телефон: (347) 272-59-36, 273-33-42

Утверждён на общем собрании трудового
коллектива ИМ ВЦ УНЦ РАН

“ ____ ” _____ 2016 г.

г. Уфа 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы	стр.
1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	4
3. Рабочее время и режим рабочего времени. Трудовой распорядок и дисциплина труда.	7
4. Время отдыха	8
5. Оплата труда	9
6. Материальная помощь работнику	11
7. Поддержка молодых работников	11
8. Охрана труда работников.	12
9. Охрана здоровья работников на производстве.	13
10. Заключительные положения	14
11. Перечень приложений	15

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Межотраслевым соглашением по организациям подведомственным федеральному агентству научных организаций (МС ФАНО) и другими законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Башкортостан и Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении Российской академии наук Институте математики с вычислительным центром Уфимского научного центра РАН (далее - Институт) и заключаемый работниками Института и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Под *«работником»* понимается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, под *«работодателем»* - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ). Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях в Институте осуществляет директор.

1.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за соблюдением коллективного договора в Институте на равноправной основе по решению работников и работодателя образуется постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст. 35 ТК РФ).

1.4. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, участвующими в коллективных переговорах (ст. 41 ТК РФ), а именно комиссией из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.5. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в

силу со дня подписания его комиссией из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, расторжения трудового договора с руководителем Института. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Института любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

1.9. Стороны не вправе в течении срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что основой возникновения трудовых отношений между работниками и работодателем является трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ,

законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка. Работодатель и работник являются сторонами трудового договора (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор определяет индивидуальные условия, на которых работник трудится в Институте. Порядок заключения, изменения и прекращения, а также форма трудового договора определяются действующим законодательством (ст. 57-84 ТК РФ).

2.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60, 282-288 ТК РФ).

2.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ за дополнительную оплату. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Размер

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60, 151 ТК РФ,

2.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе). В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 76 ТК РФ);

2.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законам не может быть отказано в заключении трудового договора. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до

истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе (пост. 81 ТК РФ) при:

1. Ликвидации Института; при этом работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения;

2. Сокращение численности или штата работников Института; при этом работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией (ст. 179 ТК РФ);

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

4. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (замечание, выговор);

5. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем

месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Института) в состоянии алкогольного, наркотического, иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Института) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу Института не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца

до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам «Сокращение численности или штата работников организации», «Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (подпункту «вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»), «Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание», производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа Института (ст. 82 и 373 ТК РФ). При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа Института (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. В случае, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, на приказе производится соответствующая запись (ст. 84 ТК РФ).

2.10. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В этот день работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и провести с ним расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84, 140 ТК РФ).

2.11. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3. Рабочее время и режим рабочего времени.

Трудовой распорядок и дисциплина труда.

3.1. *Рабочее время* - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В Институте установлена нормальная продолжительность рабочего времени, а именно пятидневная 40-часовая рабочая неделя, кроме случаев, когда в трудовом договоре оговорен иной график работы. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Режим рабочего времени в Институте: начало - 8 час. 30 мин., окончание - 17 час. 45 мин., по пятницам с 8 час. 30 мин. до 16 час. 30 мин. Перерыв на обед: 13 час. 00 мин. - 14 час.00 мин. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.5. В Институте не допускается работа вне пределов установленной продолжительности рабочего времени, а также в выходные и нерабочие праздничные дни. В исключительных случаях в связи с острой производственной необходимостью допускается выход работника на работу в

выходные и нерабочие праздничные дни по его письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения (без оплаты отработанного времени).

3.6. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

3.7. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель в зависимости от тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Порядок применения дисциплинарных взысканий и их снятие определяются ТК РФ (ст. 193, 194).

3.8. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, в том числе с занесением в трудовую книжку, награждает ценным подарком, почетной грамотой). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

4. Время отдыха

4.1. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

4.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). В Институте таким перерывом является время от 13 час 00 мин до 14 час 00 мин.

4.3. Еженедельный непрерывный отдых включает выходные дни (ст. 107 и 111 ТК РФ). Работникам Института предоставляются два выходных дня:

суббота и воскресенье.

4.4. Нерабочие праздничные дни относятся к видам времени отдыха (ст. 107 ТК РФ). Такими днями в РФ являются: 1-5 января - Новогодние каникулы, 7 января - Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства (ст. 112 ТК РФ), по Республике Башкортостан: Ураза - байрам, 11 октября - День Республики, Курбан – байрам (Закон Республики Башкортостан от 27.02.1992 г № ВС-10/21), при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). На основании Постановления правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень», ежегодный оплачиваемый отпуск кандидатов наук составляет 42 календарных дня, докторов наук – 56 календарных дней.

4.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Института не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе

работы Института, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.9. В случае несоблюдения п. 4.7 и п. 4.8 ТК РФ по вине работника работодатель имеет право предоставить работнику оплачиваемый отпуск в конце календарного года в приказном порядке.

4.10. 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 (ст. 125 ТК РФ), для кандидатов наук - не менее 18 рабочих дней, для докторов наук - не менее 24 рабочих дней.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена 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 беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.12. По семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5

календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). При этом такой отпуск продолжительностью более 2-х недель предоставляется только после использования очередного отпуска.

5. Оплата труда

5.1. **Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплата и надбавки компенсационного характера, в том числе за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

5.2. Оплата труда работников осуществляется за счет средств федерального бюджета, средств грантов и контрактов, а также за счет заключенных с другими организациями договоров на выполнение определенных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, оказания услуг по договорам.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Российской академии наук системой оплаты труда. При этом должностные оклады работников, относящихся к категории научных работников и руководителей Института, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.04.2006 г. № 236 «О реализации в 2006-2008 годах пилотного проекта совершенствования оплаты труда научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров Российской академии наук» и в соответствии с пунктом 4 статьи 163 Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 г. Доплаты за ученые степени доктора наук и кандидата наук включаются в должностные оклады научным сотрудникам, с учетом требований к профессиональной квалификации по занимаемой должности, стажа, опыта работы.

Должностные оклады работников, не относящихся к этой категории, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ № 583 от 05.08.2008 г. (ст. 135 и 143 ТК РФ).

5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками и должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Размер компенсационной доплаты каждому работнику занятому на

работах с вредными условиями труда, устанавливается приказом работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также распоряжений Президиума РАН от 17.02.1993 г. № 10169-75. от 7.12.2001 г. № 10143-983, от 10.01.2003 г. № 10143-17, касающихся доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных, в научных учреждениях и организациях РАН.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Института.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожа) оплачиваются согласно ст. 153 ТК РФ и Приложения № 1 .

5.8. Оплата труда в ночное время(сторожа) устанавливается согласно ст. 153 ТК РФ и Приложения № 1 .

5.9. Работодатель устанавливает применение стимулирующих выплат согласно «Положения об оплате труда работников в Федеральном бюджетном учреждении науки Институте математики с вычислительным центром Уфимского научного центра РАН» (приложение № 1 к коллективному договору).

5.10. Работодатель устанавливает применение премиальных выплат согласно «Положения об оплате труда работников в Федеральном бюджетном учреждении науки Институте математики с вычислительным центром Уфимского научного центра РАН» (приложение № 1 к коллективному договору).

5.11. Работодатель устанавливает применение доплат за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.1, 60.2, 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (приложение №1).

5.12. Выплата заработной платы работникам производится в денежной валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.13. Работодатель производит выплату заработной платы работникам перечислением на открытые карты счета (сотрудников) в течение 1-го дня расчета (7-го числа месяца, последующего за расчетным месяцем).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.14. Работодатель выплачивает аванс в размере 40 % от полной заработной платы. День выплаты аванса - 22-е число месяца, за который производится выплата заработной платы.

5.15. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки работодатель заранее уведомляет профком о причинах и сроках задержки.

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

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

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. (ст. 136 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

В недельный срок после поступления официальных документов направлять в выборный профсоюзный орган копии всех постановлений Правительства РФ и Президиума РАН, касающихся изменений в оплате труда.

Согласовывать с выборным профсоюзным органом Института приказы по существенным изменениям условий труда, влияющим на оплату труда работников, кроме случаев изменения условий трудового договора по соглашению сторон.

6. Поддержка молодых работников

6.1. Стороны договорились уделять особое внимание молодым работникам (в возрасте до 35 лет), оказывать поддержку в повышении квалификации и социальной защищенности молодых сотрудников Института, поддерживать мероприятия, проводимые аспирантами и молодыми учеными.

6.2. В Институте действует Совет молодых ученых, в который входят представители каждого научного структурного подразделения. Деятельность совета регламентируется соответствующим Положением.

6.3. В случае отъезда работника Института на длительное время на стажировку, на курсы повышения квалификации, для работы за рубежом или другие города Российской Федерации, такой работник может оформить отпуск без сохранения заработной платы на срок от 1 года до 3-х лет.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Работодатель устанавливает применение единовременной

материальной

помощи работникам по их заявлению и ходатайству профкома Института (Приложение № 1 п.35).

7.2. Работодатель обеспечивает ежегодную диспансеризацию работников Института прикрепленных к поликлинике УНЦ РАН на основе договора и способствует проведению ежегодного флюорографического обследования.

7.3. Стороны содействуют в устройстве детей работников Института в дошкольные учреждения, согласно закрепленной по письменному согласованию с УНЦ РАН квоте.

7.4. Стороны оказывают материальную помощь на погребение умерших работников Института, близких родственников работающих, на оплату лечения и операций, на приобретение дорогостоящих лекарств и при других мотивированных обстоятельствах, исходя из финансовых возможностей Института.

7.5. Работодатель способствует сохранению вышедшим на пенсию работникам равные права наряду с работающими работниками на медицинское обслуживание в Поликлинике УНЦ РАН.

7.6. Стороны принимают участие в деятельности жилищных комиссий по вопросам предоставления работникам жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в соответствии с федеральной целевой программой “Жилье”.

7.7. Стороны организуют отдых и оздоровление работников Института и их детей путем частичной оплаты путевок из средств фонда социального страхования.

8. Охрана труда работников

8.1. *Охрана труда* - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

8.2. Каждый работник имеет право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ). Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

8.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Институте возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

8.4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда подробно изложены в ст. 212 ТК РФ. Стороны считают

необходимым особенно выделить из них следующее. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильном хранением и применением работниками средств

индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

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

- расследование и учет в установленном порядке 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;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

8.5. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.6. Обеспечение лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (ст. 223 ТК РФ). С этой целью работодателем по установленным нормам оборудует

помещение для приема пищи, санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи.

8.7. Все работники и работодатель обязаны в установленном порядке проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

8.8. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда осуществляет работодатель (ст. 226 ТК РФ).

9. Охрана здоровья работников на производстве

9.1. Стороны считают необходимым подчеркнуть важность проведения совместных мероприятий по организации здорового образа жизни работников.

9.2. Работодатель выделяет средства целевым назначением на проведение мероприятий по организации здорового образа жизни работников.

9.3. Выборный профсоюзный орган работников и совет молодых ученых проводят мероприятия по организации здорового образа жизни работников.

9.4. В целях защиты работников от возможного охлаждения при температуре воздуха ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах ограничивается согласно СанПиН 2.2.4.548-96:

при температуре воздуха на рабочем месте $+12^{\circ}\text{C}$ и ниже - разрешается работа в домашних условиях после согласования задания с руководителем структурного подразделения;

при температуре воздуха на рабочем месте $+13^{\circ}\text{C}$ - время пребывания на рабочем месте не более 2 часов;

при температуре воздуха на рабочем месте $+14^{\circ}\text{C}$ - время пребывания на рабочем месте не более 3 часов;

при температуре воздуха на рабочем месте $+15^{\circ}\text{C}$ - время пребывания на рабочем месте не более 4 часов;

при температуре воздуха на рабочем месте +16°C - время пребывания на рабочем месте не более 5 часов;

при температуре воздуха на рабочем месте +17°C - время пребывания на рабочем месте не более 6 часов;

при температуре воздуха на рабочем месте +18 С - время пребывания на рабочем месте не более 7 часов.

10. Заключительные положения

10.1 Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а именно в Отдел труда УТ и СЗН МТ и СЗН РБ по Кировскому району г. Уфы. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, подготовившая проект коллективного договора и подписавшая его (ст. 35 ТК РФ), а также соответствующий орган по труду (ст. 51 ТК РФ), а именно Отделом труда администрации Кировского района г. Уфы.

10.3. Коллективный договор доводится до сведения работников в месячный срок после его подписания. Все вновь принятые на работу работники информируются о содержании коллективного договора.

10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение 1. «Положения об оплате труда работников в Федеральном бюджетном учреждении науки Института математики с вычислительным центром Уфимского научного центра РАН»

Приложение 2. «Положения об уполномоченном(доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета в Федеральном бюджетном учреждении науки Института математики с вычислительным центром Уфимского научного центра РАН»

Коллективный договор с Приложениями утвержден на общем собрании Работников _____

Врио директора ИМ ВЦ
УНЦ РАН, д.ф.-м.н.

_____ И. Х. Мусин

Председатель Профсоюзного комитета
ИМ ВЦ УНЦ РАН, д.ф.-м.н.

_____ И.И. Голичев