

Регистрационный № 61/13

« 16 » мая 2013 г.

дата регистрации коллективного договора

Начальник УТиСЗН МТиСЗН РБ
по Октябрьскому району г. Уфы

Н.П. Кириллова

(Ф.И.О.)

[Подпись]
(подпись)



«Согласовано»

ОКП УНЦ РАН

Регистрационный № 19

« 12 » апреля 2013 г.

дата регистрации коллективного договора

Председатель

С.П. Носарева

(Ф.И.О.)

[Подпись]
(подпись)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института механики им. Р.Р. Мавлютова
Уфимского научного центра Российской академии наук
(ИМех УНЦ РАН)

на 2013–2016 гг.

Представитель работодателя:

Директор ИМех УНЦ РАН

Д.ф.-м.н.

[Подпись] С.Ф. Урманчеев



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

[Подпись] Е.А. Налобина

Уфа 2013 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Отраслевым соглашением по Российской академии наук на 2013-2016 годы и другими законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Башкортостан и Российской Федерации.

В настоящем коллективном договоре отмечены основные статьи Трудового кодекса РФ, лежащие в основе принимаемых положений.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. **Сторонами КД** являются администрация Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института механики им. Р.Р. Мавлютова Уфимского научного центра Российской академии наук (ИМех УНЦ РАН) в лице его директора (далее «Работодатель») и работники ИМех УНЦ РАН, от имени которых выступает Профсоюзный комитет ИМех УНЦ РАН (далее «профсоюзный комитет») (гл. 4 ТК РФ).

1.4. Главной целью КД является сохранение научных кадров ИМех УНЦ РАН, его материальной базы и обеспечение эффективного функционирования ИМех УНЦ РАН, как научного учреждения Российской Академии наук.

1.5. Предметом настоящего КД являются конкретизированные относительно действующего законодательства положения об условиях труда и его оплаты, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников ИМех УНЦ РАН, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Внесение в КД возможных изменений и дополнений утверждается на собрании работников ИМех УНЦ РАН.

1.7. Профсоюзный комитет содействует эффективной работе ИМех УНЦ РАН присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Положения КД являются обязательными для всех работников ИМех УНЦ РАН.

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 одной из сторон КД ее права и обязательства переходят к правопреемнику.

1.11. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия КД вступить в переговоры для принятия нового КД, при этом срок действия настоящего КД продлевается до подписания нового КД.

2. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Социальное партнерство в сфере труда в ИМех УНЦ РАН

осуществляется на принципах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и на основе принципов регулирования социально-трудовых отношений в организациях РАН.

2.2. 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 за невыполнение по их вине КД.

2.3. Социальное партнерство осуществляется посредством:

- коллективных переговоров по подготовке проекта КД и его заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников ИМех УНЦ РАН;
- участия работников или их представителей в управлении учреждением;
- участия представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

2.4. Стороны заключения КД договорились:

- обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих интересы работников ИМех УНЦ РАН;
- для проведения консультаций по подготовке проекта КД создать комиссию из представителей администрации и членов профсоюзной организации ИМех УНЦ РАН.

2.5. Право работников на участие в управлении учреждением осуществляется профсоюзным комитетом и регулируется Трудовым законодательством и настоящим КД.

Принятие Работодателем постановлений и распоряжений по вопросам социально-трудовых и иных, предусмотренных действующим законодательством, отношений осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

К основным формам участия работников в управлении учреждением относятся:

- а) учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим КД;
- б) учет мнения профсоюзного комитета по вопросам социально-трудовых

и иных, непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников при принятии Работодателем постановлений и распоряжений;

в) получение представителями профсоюзного комитета информации от руководителей по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

- реорганизация или ликвидация ИМех УНЦ РАН;
- введение структурных преобразований, предусматривающих высвобождение работников и изменение условий их труда;
- профессиональная подготовка, повышение квалификации работников, в том числе через докторантуру, аспирантуру, соискательство;
- доходы и расходы ИМех УНЦ РАН, в том числе связанные с предпринимательской деятельностью ИМех УНЦ РАН;
- другие вопросы, предусмотренные трудовым законодательством РБ и РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ИМех УНЦ РАН, настоящим КД;

г) участие представителя профсоюзного комитета в заседаниях Ученого Совета ИМех УНЦ РАН;

д) участие представителей профсоюзного комитета в заседаниях дирекции ИМех УНЦ РАН, в работе конкурсных комиссий, в составе аттестационных комиссий.

3. Трудовые и экономические отношения

Стороны КД договорились:

3.1. Принимать совместные меры по урегулированию трудовых споров.

3.2. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в науку молодых работников и специалистов, в том числе:

3.2.1. Осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом.

3.2.2. При проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников.

3.2.3. Оказывать помощь аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.

3.3. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.4. Не допускать экономически, социально или юридически необоснованных сокращений рабочих мест.

3.5. Работодатель:

3.5.1. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе.

3.5.2. Информировывает коллектив о выполнении сметы расходов бюджета ИМех УНЦ РАН по итогам года и представляет запрашиваемые сведения в профсоюзный комитет о текущем финансовом положении ИМех УНЦ РАН.

3.5.3. Представляет профсоюзному комитету информацию об участии ИМех УНЦ РАН в создании различных коммерческих структур.

3.6. Трудовой договор.

Исходя из того, что основой возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является трудовой договор, определяющий индивидуальные условия, на которых работник трудится в ИМех УНЦ РАН, **стороны договорились:**

3.6.1. Порядок заключения, изменения и прекращения, а также форма трудового договора, определяются действующим законодательством (ст. 57, 67, 72, 77, 78 ТК РФ).

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

3.6.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не отраженной в трудовом договоре. При производственной необходимости выполнения работ, не отраженных в трудовом договоре, заключается трудовое соглашение на период их выполнения с выплатой соответствующего вознаграждения. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.6.4. 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.

4. Кадровая политика в ИМех УНЦ РАН

4.1. Работодатель при участии профсоюзного комитета принимают меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

4.1.1. Улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда.

4.1.2. Повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника.

4.1.3. Способствования повышению трудовой мобильности работников (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство).

4.1.4. Привлечения в науку молодежи.

4.2. Стороны осуществляют совместные меры, которые способствуют привлечению и закреплению в ИМех УНЦ РАН высококвалифицированных работников.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении от ИМех УНЦ РАН на профессиональную

подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.3.2. Поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных в ИМех УНЦ РАН.

4.3.3. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в период работы в ИМех УНЦ РАН, в соответствии с медицинскими показаниями.

5. Обеспечение занятости работников

По соглашению сторон критерием массового высвобождения считается сокращение работников ИМех УНЦ РАН на 5 и более процентов в течение года.

5.1. Работодатель:

5.1.1. При принятии решения о сокращении штата сотрудников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязан заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, сообщить об этом профсоюзному комитету и уведомить сокращаемых работников в письменной форме, а в случае массового сокращения работников – не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.2. Представляет в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве. О предстоящем высвобождении сотрудники предупреждаются персонально под расписку.

5.1.3. При необходимости (по распоряжению Президиума РАН) производит сокращение численности работников ИМех УНЦ РАН в первую очередь за счет:

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

5.1.4. При угрозе массовых увольнений принимает, с учетом мнения профсоюзного комитета, необходимые меры по трудоустройству высвобождаемых работников, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим КД.

5.1.5. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы в течение двух месяцев со дня уведомления (с зачетом выходного пособия).

5.1.6. По согласованию с профсоюзным комитетом может вводить в ИМех УНЦ РАН режим неполного рабочего времени в установленном законом порядке.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Помимо лиц, указанных в ТК РФ (ст. ст. 179, 180),

преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении штата имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до получения права на пенсию, назначенную в порядке, установленном пенсионным законодательством РФ);

- беременные женщины;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста.

5.2.2. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного органа.

5.3. Подготовка и повышение квалификации кадров.

5.3.1. Работодатель способствует увеличению численности молодежи и ее научному росту.

5.3.2. Стороны оказывают особое внимание работе с научной молодежью, мероприятиям, проводимым с аспирантами, студентами и школьниками и заботятся о повышении квалификации и социальной защищенности молодых сотрудииков ИМех УНЦ РАН (до 35 лет).

5.3.3. В случае отъезда сотрудника ИМех УНЦ РАН на длительное время на стажировку, на 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 от 1 года до 3-х лет.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ИМех УНЦ РАН обеспечивается бюджетным финансированием и осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим КД и Положениями об оплате труда ИМех УНЦ РАН. Положения изменяются и корректируются при принятии новых Постановлений Правительства РФ и Распоряжений Президиума РАН, связанных с совершенствованием системы оплаты труда для работников Российской академии наук.

6.2. Заработная плата работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами, устанавливается в соответствии с квалификацией работников, сложностью выполняемой ими работы. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается согласно «Положению о премировании работников ИМех УНЦ РАН» и «Положению о видах, порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера ИМех УНЦ РАН»

6.3. Работодатель обязан своевременно проводить индексацию должностных окладов и тарифных ставок в соответствии с принимаемыми Законами, Постановлениями Правительства РФ и Президиума РАН.

6.4. Стороны КД договорились:

6.4.1. Заработная плата работникам перечисляется два раза в месяц на банковский счет: за первую половину месяца – не позднее 21 числа текущего месяца, за вторую половину – не позднее 6 числа следующего за расчетным

месяца. При совпадении дня выплаты с праздничными датами выплата зарплаты производится накануне этого дня. В случае нарушения установленных сроков перечисления бюджетных средств, профсоюзный комитет заранее уведомляется о причинах и сроках задержки.

6.4.2. В случае направления в служебную командировку, стажировку, обучение, Работодатель возмещает:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения Работодателя.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками на территории Российской Федерации, устанавливаются Постановлениями Правительства РФ.

Размеры выплаты суточных при краткосрочных командировках сверх норм установить (по представлениям руководителей внебюджетных тем): в Москву и Санкт-Петербург – в сумме до 700 рублей, по другим регионам РФ – в сумме до 300 рублей.

Расходы по найму жилых помещений сверх норм оплачиваются за счет средств внебюджетного финансирования (по представлениям руководителей внебюджетных тем).

6.4.3. Директору Института в период служебных командировок оплату расходов по найму жилого помещения производить согласно фактической стоимости проживания по подтверждающим документам. Данное положение не действует при проживании в номерах гостиничной сети РАН.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Разъяснять каждому вновь принимаемому работнику Положение об оплате труда, действующее в ИМех УНЦ РАН.

6.5.2. В недельный срок после поступления официальных документов в ИМех УНЦ РАН направлять в профсоюзный комитет копии всех постановлений и нормативных актов Правительства РФ и Президиума РАН, касающихся изменений условий и оплаты труда.

6.5.3. Выплачивать, при замещении должности руководителя подразделения другими лицами (кроме заместителей по должности), разницу в должностных окладах за время замещения сроком свыше недели по письменному заявлению работника.

6.5.4. Согласовывать с профсоюзным комитетом приказы по изменению существующих условий труда, влияющих на оплату труда работников, кроме случаев изменения трудового договора по соглашению сторон, включать представителя профсоюза в состав комиссии по распределению премий, доплат и надбавок.

6.5.5. Составлять и корректировать ежегодную смету расходов накладных отчислений от хоздоговорных работ по мере поступления информации о заключении договоров, с обязательным согласованием ее с ответственными исполнителями этих работ.

6.5.6. В письменной форме извещать каждого работника о составных

частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы бухгалтерия ИМех УНЦ РАН обязана выдать расчетный листок каждому работнику (по требованию).

6.5.7. Фонд оплаты труда работников используется только по целевому назначению, не допускается отвлечение средств ФЗП на другие цели

6.5.8. Вывешивать приказы, касающиеся изменений условий и оплаты труда, на доску объявлений.

7. Охрана труда

7.1. Стороны признают приоритет жизни и здоровья работников как главного направления государственной политики в области охраны труда и обеспечивают реализацию этой политики путем согласованных действий.

7.2. Руководитель:

7.2.1. Обеспечивает безопасные условия труда работникам в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2.2. Обеспечивает разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством и настоящим КД по охране труда.

7.2.3. Организует проведение инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда. Отстраняет от работы лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний.

7.2.4. Организует проведение за счет средств ИМех УНЦ РАН периодических медицинских осмотров работников.

7.2.5. Обеспечивает в соответствии с нормативными документами спецодеждой и средствами индивидуальной защиты сотрудников, занятых на работах, предусматривающих их применение (согласно перечню работ о вредных условиях труда, утвержденному распоряжением Президиума РАН от 17.02.93 № 10169).

7.2.6. Обеспечивает сотрудников, занятых на связанных с загрязнениями работах, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми отраслевыми нормами согласно документам Минтруда России и распоряжением Президиума РАН от 17.02.93 № 10169.

7.2.7. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также соответствующие требованиям безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.8. Организует контроль рабочих мест по условиям труда.

7.2.9. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Обеспечивает правовую защиту интересов работников,

получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая. Возмещает ущерб, причиненный работнику на производстве, в соответствии с Федеральным законодательством.

7.2.11. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.2.12. Обеспечивает специалиста службы охраны труда и профсоюзный комитет средствами связи, необходимой оргтехникгой.

7.2.13. Обеспечивает необходимое санитарно-техническое состояние и ремонт рабочих помещений и зданий.

7.3. Работники ИМех УНЦ РАН обязаны:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- соблюдать все требования охраны труда;

- 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 о случившемся Работодателю;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в лабораториях и на территории организации;

- 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;

- 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).

7.4. Профсоюзный комитет ИМех УНЦ РАН:

7.4.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников ИМех УНЦ РАН в области охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда.

7.4.2. Анализирует состояние условий и охраны труда в ИМех УНЦ 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.

8. Режим труда и отдыха

8.1. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и предусматривает: пятидневную 40-часовую рабочую неделю для всех работников, кроме случаев, когда в трудовом договоре оговорен иной график работы.

8.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

8.3. Для научных сотрудников допускается режим гибкого рабочего времени (начало, окончание) с соблюдением режима 40-часовой рабочей недели. Индивидуальный график устанавливается по соглашению сторон – работником и Работодателем, который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода.

8.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета и оформлением письменного распоряжения Работодателя.

8.5. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дней, докторам наук – 56 календарных дней.

8.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст. 123 ТК РФ), согласованным с профсоюзным комитетом и утвержденным Работодателем. 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 (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

8.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего 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, 174, 177 Трудового кодекса РФ.

8.8. Предоставлять работникам ИМех УНЦ РАН дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до трех дней сверх установленных законодательством 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).

8.9. Работодатель предоставляет отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком 3-х летнего возраста по заявлению сотрудника ИМех УНЦ РАН.

8.10. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- участникам Великой отечественной войны – до 35 кал. дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

9. Социально-бытовые мероприятия

9.1. Работодатель выделяет средства профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0.15% от фонда оплаты труда согласно статье 377 Трудового кодекса РФ.

9.2. Работодатель обеспечивает ежегодную диспансеризацию сотрудников Института на основе договора с поликлиникой УНЦ и способствует проведению ежегодного флюорографического обследования.

9.3. Стороны содействуют в устройстве детей сотрудников ИМех УНЦ РАН в дошкольное учреждение (имущественный комплекс) по ул. Братьев Кадомцевых, 9 и в другие дошкольные учреждения, согласно закрепленной по письменному согласованию с УНЦ РАН квоте.

9.4. Стороны оказывают материальную помощь на погребение умерших сотрудников, близких родственников работающих, на оплату лечения и операций, на приобретение дорогостоящих лекарств, на оплату обучения и при других мотивированных обстоятельствах, исходя из финансовых возможностей ИМех УНЦ РАН.

9.5. В случае смерти работника, а также бывшего сотрудника, проработавшего не менее 10 лет и ушедшего на пенсию из ИМех УНЦ РАН, Работодатель предоставляет транспорт и оплачивает ритуальные услуги, исходя из финансовых возможностей ИМех УНЦ РАН.

9.6. Гарантировать сохранение вышедшим на пенсию кадровым работникам равные права наряду с работающими сотрудниками на медицинское обслуживание в Поликлинике УНЦ РАН (по представлению научных учреждений и служб УНЦ РАН), а также проработавшим в ИМех УНЦ РАН более 25 лет и уволенным в связи с сокращением штатов и по состоянию здоровья. Обеспечить медицинское обслуживание в Поликлинике УНЦ РАН членов семей академиков, чл.-корр. РАН, докторов наук независимо от проживания по одному адресу. Членов семьи остальных сотрудников УНЦ РАН поликлиника обслуживает только в случае совместного проживания по одному адресу, для чего ежегодно составляются необходимые списки.

9.7. Работодатель выплачивает денежное вознаграждение:

- при достижении сотрудником пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет);
- в связи с юбилеем: юбилейными датами считаются 40 лет и далее через каждые 5 лет.

9.8. Стороны договорились оказывать организационную и материальную помощь в физкультурно-оздоровительной и культурно-просветительской работе. В этих целях предоставлять имеющиеся необходимые помещения, оборудование и инвентарь.

9.9. Стороны организуют отдых и оздоровление сотрудников ИМех УНЦ РАН и их детей путем частичной оплаты путевок из средств фонда социального страхования. Комиссия по социальному страхованию устанавливает размер оплаты за санаторно-курортные и оздоровительные путевки, исходя из финансовых возможностей фонда социального страхования.

9.10. Работники, заключившие срочные трудовые договоры с Работодателем, а также аспиранты, работающие в учреждениях, пользуются всеми мерами социальной защиты, предусмотренными настоящим КД.

10. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2. Представительным органом коллектива работников ИМех УНЦ РАН является профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, КД, обеспечивает социальную защиту работников.

10.3. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета. Проекты соответствующих решений направляются в профсоюз не менее чем за 2 недели до их принятия. В течение этого срока профсоюз обязан рассмотреть проекты данных решений и свое мнение сообщить руководителю. Невыполнение требований настоящего пункта дает основание направить материалы в комиссию по трудовым спорам. Для решения спорных вопросов собрание работников ИМех УНЦ РАН создает комиссию по трудовым спорам, деятельность которой регламентируется соответствующим законодательством.

10.4. Работодатель гарантирует профсоюзному органу предоставление информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Института.

10.5. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития ИМех УНЦ РАН.

10.6. Члены профсоюзного комитета и другие представители профсоюза,

в соответствии с «Законом о профсоюзах РФ и РБ» освобождаются от основной работы на время выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, для участия в работе выборных органов, краткосрочной профучёбы, а также для работы в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка.

10.7. Работодатель обязуется не допускать переаттестации и изменения служебного положения работников ИМех, избранных на должность председателя профкома и его заместителя в течение срока действия их выборных полномочий. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных комитетов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

10.8. Работодатель обеспечивает по личному заявлению работника отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление в ОКП УНЦ РАН через бухгалтерию по безналичному расчету.

10.9. Оплата труда председателя профкома ИМех может производиться за счет средств организации в размере 0,25 ставки сотрудника, выполняющего эту работу (ст. 377 ТК РФ).

10.10. Представители профсоюзного комитета включаются в состав Ученого совета ИМех УНЦ РАН, аттестационных и других комиссий.

10.11. Члены профсоюзного комитета имеют право получать информацию о расчетах заработной платы работников, в случаях возникновения трудовых споров.

10.12. Профсоюзный комитет ИМех УНЦ РАН:

10.12.1. Содействует реализации настоящего КД, предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе.

10.12.2. Содействует проведению экспертиз для оценки деятельности отдельных работников и коллективов в случае необходимости их защиты.

10.12.3. Участвует в разработке нормативных документов, в том числе:

- Положения об оплате труда;
- Положения о стимулирующих надбавках и премиях;
- Положения о распределении жилья, покупке жилья.

10.12.4. Осуществлять 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.

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

11. Заключительные положения

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

11.2. Все вновь принятые на работу информируются об условиях труда, льготах и гарантиях, закрепленных в КД.

11.3. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

11.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением условий КД.

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.6. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения КД осуществляется комиссией, ежегодно избираемой на общем собрании трудового коллектива ИМех УНЦ РАН.

Коллективный договор принят на общем собрании
трудового коллектива ИМех УНЦ РАН

Протокол № 1
« 03 » апреля 2013 г. Уфа

Директор ИМех УНЦ РАН
д.ф.-м.н.



М.П. С.Ф. Урманчеев

Председатель профсоюзного
комитета ИМех УНЦ РАН

Е.А. Налобина