

Представитель Работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

  
В.Б. Мартышенко/  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель УФИЦ РАН  
(наименование должности)

« 13 » 02 2026 г.



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

  
С.И. Носарева/  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель ОКК УФИЦ РАН  
(наименование должности)


« 13 » 02 2026 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения  
Уфимский федеральный исследовательский центр  
Российской академии наук  
(УФИЦ РАН)

на 2026-2028 гг.

Филиал ГКУ РЦЗН по Октябрьскому району города Уфы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 24 февраля » 20 26 г.
Регистрационный номер 40
Подпись 

Уфа  
2026

## Раздел 1. Общие положения

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

Коллективный договор заключен в целях создания благоприятных условий деятельности учреждений УФИЦ РАН, обеспечения стабильности и эффективности работы, соблюдения защищенности Работников, а также для повышения взаимной ответственности Сторон, выполнения требований трудового законодательства.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук, в лице Руководителя Мартыненко В.Б., действующего на основании Устава УФИЦ РАН (далее – **Работодатель**);

работники УФИЦ РАН в лице Председателя Объединенного комитета профсоюза УФИЦ РАН (далее – ОКП УФИЦ РАН) Носаревой С.П., действующей на основании Устава Объединенной первичной профсоюзной организации работников УФИЦ РАН (далее – ОППО УФИЦ РАН) (далее – **Работники**).

1.3. Предметом настоящего КД являются конкретизированные относительно действующего законодательства и Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которой действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук на 2025-2027 гг. (далее – Отраслевое соглашение) положения и взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.5. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон и в порядке, установленном ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) после предварительного рассмотрения предложения на заседании комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего КД.

1.6. При найме на работу Работник должен быть ознакомлен под роспись:  
- со своими должностными обязанностями (должностной инструкцией);

- с системой оплаты труда и материального стимулирования (Положением об оплате труда работников УФИЦ РАН);
- правилами внутреннего трудового распорядка УФИЦ РАН;
- с Коллективным договором, Уставом УФИЦ РАН, Отраслевым соглашением (по желанию).

1.7. ОКП УФИЦ РАН содействует эффективной работе УФИЦ РАН в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Уставом УФИЦ РАН и Уставом ОППО УФИЦ РАН.

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

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

1.10. Настоящий КД заключен на срок 2026–2028 годы, вступает в силу с даты его подписания и действует три года или до заключения нового КД.

1.11. Стороны обязуются не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия КД вступить в переговоры для принятия нового или пролонгации действующего КД, при этом настоящий КД действует до подписания нового КД или продлевается на следующие три года.

1.12. Коллективный договор могут заключать обособленные структурные подразделения УФИЦ РАН (далее – ОСП УФИЦ РАН), в соответствии со ст. 40 ТК РФ и настоящим КД. Коллективный договор ОСП УФИЦ РАН не может противоречить трудовому законодательству РФ и КД УФИЦ РАН.

## **Раздел 2. Обязательства Сторон**

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 и государственными наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан;
- рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности Работников, с участием ОКП УФИЦ РАН в порядке, установленном действующим законодательством;

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

- сокращения свободных штатных единиц;
- увольнения сотрудников, заключивших трудовой договор на условиях совместительства.

2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников представляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата, наряду с предусмотренными ст. 179 ТК РФ категориями Работников, имеют право:

- Работники, совмещающие работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от их организационных правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающиеся этих учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые;

- Работники, отнесенные в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);

- Работники, являющиеся неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций ОСП УФИЦ РАН;

- Работники (один из работающих родителей (опекунов, попечителей)), воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.5. Работнику, получившему уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, по его личному письменному заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.6. В случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении должностей по конкурсу научных работников, Работодатель обеспечивает объявление и проведение конкурса на замещение соответствующей должности в целях сохранения непрерывности научной деятельности и стажа Работника.

2.7. Работодатель, в том числе по инициативе ОКП УФИЦ РАН или первичных профсоюзных организаций ОСП/Центрального аппарата и служб УФИЦ РАН (далее – ППО УФИЦ РАН), может вводить в УФИЦ РАН режим неполного рабочего времени в установленном законом порядке.

2.8. 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 трудового договора, а также его форма 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.

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

2.10. Условия трудового договора при его заключении определяются законодательными и иными нормативными правовыми актами.

2.11. 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.

2.12. Разногласия между Работодателем и Работниками рассматривает Комиссия по трудовым спорам в УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН), которая создается по инициативе одной из сторон КД в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

2.13. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, а также Правила внутреннего трудового распорядка. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения трудовой функции, не отраженной в трудовом договоре и должностной инструкции.

2.14. 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.

2.15. Стороны содействуют обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и КД.

2.16. В случае отъезда сотрудника УФИЦ РАН на длительное время на стажировку, курсы повышения квалификации, не связанные с деятельностью УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН), 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.

2.17. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования

периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.18. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, Работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащего ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

2.19. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, положением «О дистанционной работе УФИЦ РАН», трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсационные выплаты**

3.1. Работодатель гарантирует производить оплату труда Работникам УФИЦ РАН в соответствии с ТК РФ, настоящим КД и «Положением об оплате труда работников УФИЦ РАН», иными нормативными правовыми актами, иными локальными нормативными актами, содержащими положения о регулировании систем оплаты труда, действующих в УФИЦ РАН, и трудовыми договорами, заключенными между Работодателем и Работниками.

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. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.3. Индексация заработной платы Работников УФИЦ РАН производится в сроки и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России).

3.4. Повышение оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и в зависимости от степени вредных условий труда.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается в два срока – за первую половину месяца (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.

3.6. 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.

3.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в бумажной или электронной форме (по заявлению 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 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.

3.8. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения ОКП УФИЦ РАН в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится выплата компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда УФИЦ РАН.

3.10. 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 этом на этот период за Работником сохраняется средняя заработная плата.

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 Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно.

3.11. Изменение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях производится с соблюдением процедуры учета мнения ОКП УФИЦ РАН в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

3.12. Гарантии и компенсации:

3.12.1. Работодатель при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым

на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, Работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки

3.12.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом требований ст. 152 ТК РФ.

3.12.3. Оплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ и положением об оплате труда работников УФИЦ РАН.

3.12.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, экспедицию Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные на основании «Положения о служебных командировках», «Положения о проведении экспедиционных работ», но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

#### **Раздел 4. Режим труда 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 Правилами внутреннего трудового распорядка УФИЦ РАН 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 УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. По письменному заявлению Работника может устанавливаться гибкий график работы, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором будет согласован график работы, с условием соблюдения отработки Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.3.2. По письменному заявлению Работника, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, с оплатой труда пропорционально отработанному времени или размеру занимаемой штатной единицы.

4.3.3. Согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается по соглашению сторон на основании письменного

заявления Работника.

4.3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

4.4. 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.

4.5. Стороны договорились, что привлечение к сверхурочным работам может производиться в случаях и с ограничениями, предусмотренными ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.1. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

4.5.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения ОКП УФИЦ РАН или ППО УФИЦ РАН.

4.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.7. 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.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ), оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, 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.

День отдыха, по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

4.9. Оплата труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

кандидатам наук – 42 календарных дня, докторам наук – 56 календарных дней предоставляется научным работникам УФИЦ РАН, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949, а также изменениями к нему и тарифно-квалификационными требованиями в соответствии с указанным Постановлением Правительства РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем и согласованным с ППО УФИЦ РАН.

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 под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

В связи с возникновением обстоятельств личного характера или других уважительных причин Работник вправе просить Работодателя изменить даты отпуска путем подачи письменного заявления о переносе даты отпуска на другие сроки. В этом случае перенесение отпуска на другой срок является правом, а не обязанностью Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях допускается перенос ежегодного отпуска на следующий рабочий год.

4.11. 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.

4.11.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа ППО УФИЦ РАН (ППО ОСП УФИЦ РАН), не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора, на основании личного заявления Работника, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.12. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

4.14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются льготы и компенсации на основании результатов СОУТ, предусмотренные ст.117 ТК РФ (Федеральный закон 421-ФЗ от 28.12.2013г., Приказом Минтруда РФ №817н от 21.11.2023 г.).

Работникам УФИЦ РАН, принятым на работу до 01.01.2014 года и занятым на работах с вредными условиями, предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, согласно ст.15 п.3 Федерального закона 421-ФЗ от 28.12.2013 г.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

не менее 7 календарных дней – для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;

не менее 10 календарных дней – для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не менее 14 календарных дней – для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не менее 21 календарного дня – для Работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

4.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.16. Стороны договорились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 121 ТК РФ, а также дополнительно, не превышающий, в течение рабочего года:

- до 14 календарных дней в году родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- до 35 календарных дней в году родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.17. Работодатель по заявлению Работника предоставляет отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.18. УФИЦ РАН (или ОСП УФИЦ РАН) берет на себя часть транспортного обеспечения 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 денежных и транспортных средств).

4.19. Работники, заключившие срочные трудовые договоры с Работодателем, пользуются всеми мерами социальной защиты, предусмотренными настоящим КД.

4.20. По согласованию с Работодателем, на основании письменного заявления Работника в соответствии со ст.185.1. ТК РФ

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождении от работы на один рабочий день один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом.

4.21. Работникам из числа лиц, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, по месту работы предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 05.05.2014 N 409 (ред. от 02.08.2016)

«Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук»).

## **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством и настоящим КД.

5.1.2. Обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с законодательными и нормативными актами по охране труда и системой управления охраной труда. Ответственность за создание нормальных условий труда, соблюдение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда берет на себя Работодатель и обеспечивает реализацию этой политики путем согласованных действий с ППО УФИЦ РАН и ОКП УФИЦ РАН.

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, обучение по охране труда и проверку знаний и требований правил охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

5.1.3. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, произошедших с Работниками в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.

5.1.4. Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве в обязательном порядке представителя ОКП УФИЦ РАН и/или ППО УФИЦ РАН.

5.1.5. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и содержание специальной одежды и обуви, а также других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Едиными типовыми нормами, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н. Производить стирку, а также замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работника. Организовывать контроль за правильным применением СИЗ. Отстранять от работы Работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении определенных работ.

5.1.6. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в УФИЦ РАН и ОСП УФИЦ РАН и за выполнением мероприятий по охране труда.

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

### 5.3. Стороны договорились, что Работодатель обеспечивает:

- в соответствии со ст. 221 ТК РФ приобретение, выдачу и хранение сертифицированных средств индивидуальной защиты и выдачу моющих и обеззараживающих средств для Работников;

- 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;

- проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.

- недопущение к работе лиц:

- не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы;

- не применяющих выданные им в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

### 5.4. Работники УФИЦ РАН обязаны:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

- 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;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- соблюдать все требования охраны труда, правила 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;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- 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/или ППО УФИЦ РАН обязуются:

5.5.1. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

5.5.2. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

5.5.3. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды.

5.5.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

5.5.5. Осуществлять профсоюзный контроль за целевым расходованием средств Работодателя на охрану труда.

5.6. Работодатель обязуется не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

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

5.8. Работодатель обеспечивает правовую защиту интересов Работников, получивших трудовое увечье от несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание. Создает совместно с ОКП УФИЦ РАН и/или ППО 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, назначенной в результате трудового увечья. Если обучение платное, расходы за 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 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. 213 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 утверждается по согласованию с ОКП УФИЦ РАН «Положение о системе управления охраной труда в УФИЦ РАН».

## **Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. Стороны обязуются принимать участие в деятельности Жилищной комиссии УФИЦ РАН по вопросам предоставления работникам учреждений УФИЦ РАН жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты молодым ученым для приобретения жилья по жилищным сертификатам в рамках Государственной программы РФ «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан РФ».

6.2. Работодатель при наличии средств, полученных от хоздоговорной деятельности УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН), может выделять денежные средства в общем объеме не более 0,15 % в год от фонда оплаты труда на основании обоснованной заявки с условием предоставления отчета о целевом использовании средств:

- ОКП УФИЦ РАН (ППО УФИЦ РАН) на организацию и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для Работников УФИЦ РАН, для неработающих пенсионеров в День пожилых людей;

- Совету молодых ученых (далее – СМУ) УФИЦ РАН (СМУ ОСП УФИЦ РАН) средства на организацию и проведение мероприятий для молодых ученых.

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 о том, что при наличии средств, полученных УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН) от хозяйственной деятельности, предусмотреть в локальных нормативных актах Работодателя возможность оказания материальной помощи участникам Великой Отечественной войны и «Детям Великой Отечественной войны» ко Дню Победы, неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН) ко Дню пожилых людей, участникам Специальной военной операции и их родственникам, работающим в УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН).

6.5. Стороны договорились содействовать Работникам УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН) в получении в установленном порядке санаторно-курортного лечения, в том числе для членов их семей, в подведомственных санаториях и пансионатах по медицинским показаниям путем оформления и направления соответствующих заявок и ходатайств.

6.6. Стороны договорились в качестве поддержки и заботы о неработающих ветеранах, проработавших в УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН) не менее 15 лет и вышедших на пенсию из УФИЦ РАН (ОСП УФИЦ РАН), по возможности выделять путевки в подведомственные санатории и пансионаты по медицинским показаниям путем оформления и направления соответствующих заявок и ходатайств.

6.7. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работников, при наличии финансовой возможности, выплачивать премию 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.

6.8. 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.

6.9. Стороны договорились, в случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию впервые), Работнику выплачивается премия. Размеры выплат определяются приказами УФИЦ РАН в соответствии с Положением об оплате труда УФИЦ РАН.

6.10. Стороны договорились, что в целях социальной поддержки Работников УФИЦ РАН им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 (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).

6.11. Кандидатуры Работников, внесших значительный вклад в научную, производственную деятельность ОСП УФИЦ РАН, выдвигать на награждение государственными наградами Республики Башкортостан и Российской Федерации, ведомственными знаками отличия Минобрнауки России,

в соответствии с Положениями о наградах. Право на выдвижение имеет Работодатель.

6.12. Стороны совместно проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

6.13. Стороны содействуют оформлению договоренностей с представителями молодых ученых и специалистов Работодателя по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности Профсоюзной организации.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. По согласованию с Минобрнауки России и Федеральным агентством по управлению государственным имуществом (Росимуществом) безвозмездно предоставить ОКП УФИЦ РАН, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого ОКП УФИЦ РАН и проведения собраний Работников, профсоюзные стенды и место для размещения профсоюзной информации, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, адрес корпоративной электронной почты и право производить рассылку информационных сообщений Работникам, включая членов Профсоюза, место для размещения информации о деятельности профсоюзной организации на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные правовые документы по запросу профсоюзной организации.

7.1.2. Предоставлять в установленном законодательном порядке ОКП УФИЦ РАН (ППО УФИЦ РАН информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения КД.

7.1.3. Предоставлять ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

7.2. Работодатель признает гарантии деятельности профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.2.1. Работа на выборной должности председателя ППО УФИЦ РАН и в составе выборного профсоюзного органа (ОКП УФИЦ РАН) признается значимой для деятельности Работодателя и принимается во внимание при поощрении Работника.

7.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (председателей, их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО УФИЦ РАН, не освобожденных от основной работы, допускается только с согласия ОКП УФИЦ РАН.

### 7.3. Стороны КД договорились:

- обмениваться информацией и проводить консультации при подготовке проектов локальных нормативных актов (положений), затрагивающих интересы Работников;

- для проведения консультаций по подготовке КД создать комиссию из представителей Работодателя и Работников в установленном законодательством порядке (по мере необходимости).

7.4. Принятие Работодателем локально-нормативных актов по вопросам социально-трудовых и иных, предусмотренных действующим законодательством, отношений осуществляется с учетом мотивированного мнения ОКП УФИЦ РАН в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

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

- учет мотивированного мнения ОКП УФИЦ РАН и ППО 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, в том числе:

- при создании Комиссии о реорганизации или ликвидации учреждения (обособленного структурного подразделения):

- при проведении структурных преобразований, предусматривающих высвобождение Работников и изменение условий их труда;

- по вопросам принятия локально-нормативных актов, регулирующих порядок профессиональной переподготовки, повышения квалификации Работников;

- участие представителей ОКП УФИЦ РАН и Работодателя в досудебном решении трудовых споров с участием в Комиссии по трудовым спорам УФИЦ РАН;

- 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;

- по другим вопросам, предусмотренным законодательством Республики Башкортостан и Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами УФИЦ РАН, настоящим КД.

## **Раздел 8. Гарантии и права профсоюза**

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с ППО 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 обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы Работников, с учетом мотивированного мнения ОКП УФИЦ РАН.

Стороны договорились, что проекты соответствующих решений направляются ОКП УФИЦ РАН в сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

ОКП УФИЦ РАН обязан рассмотреть проекты данных решений и свое мотивированное мнение сообщить письменно Работодателю в порядке и в сроки, предусмотренные ст. 372 ТК РФ.

8.4. ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН:

- содействуют реализации настоящего КД, предотвращению и устранению социальной напряженности в коллективе;

- содействуют проведению мероприятий для оценки деятельности отдельных Работников и коллективов в случае необходимости их защиты;

- осуществляют 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;

- участвуют в разработке нормативных документов, в том числе:

- положения об оплате труда;

- положения о стимулирующих надбавках и премиях;

- положения и участия в Жилищной комиссии УФИЦ РАН;

- содействуют работе СМУ УФИЦ РАН и СМУ ОСП УФИЦ РАН с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;

- содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения Работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения Работников с использованием методической поддержки Социального фонда Российской Федерации.

8.5. Работодатель предоставляет ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН информацию по письменным запросам по вопросам труда и социально-экономического развития УФИЦ РАН в рамках рассмотрения трудовых споров.

8.6. ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН с согласия Работодателя и Работников — членов трудового коллектива могут: 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 письменному приглашению ОКП УФИЦ РАН принимать участие в работе собраний.

8.7. ОКП 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.

8.8. Члены ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН, не освобожденные от основной работы в Организации, по их личному письменному заявлению освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе мероприятий, созываемых Всероссийским профессиональным союзом работников Российской академии наук.

8.9. Работодатель предоставляет по письменному мотивированному заявлению неосвобожденному председателю ППО УФИЦ РАН один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.10. Работодатель оказывает содействие членам ОКП УФИЦ РАН и ППО УФИЦ РАН, принимающим участие в соревнованиях всероссийского масштаба с поддержкой Всероссийского профессионального союза работников РАН.

8.11. Работодатель обязуется не допускать необоснованных увольнений, переаттестаций и изменений служебного положения Работников, избранных на должность председателя ППО УФИЦ РАН, в течение срока действия их выборных полномочий в установленном законодательством порядке.

Работникам, освобожденным от работы в УФИЦ РАН в связи с избранием их на выборные должности в ОКП УФИЦ РАН предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации УФИЦ РАН Работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации УФИЦ РАН за освобожденным профсоюзным Работником Профсоюзом работников РАН сохраняется его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

8.12. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами ППО УФИЦ РАН, ежемесячное бесплатное перечисление на счет ОППО УФИЦ РАН членских профсоюзных взносов в размере 1%, предусмотренных Уставом Профсоюза работников РАН, из заработной платы Работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.13. Работодатель (Руководитель УФИЦ РАН или руководитель ОСП УФИЦ РАН) может выплачивать председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации денежное поощрение по итогам года.

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.

8.15. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения КД по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется на этот период средняя заработная плата.

## **Раздел 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 дополняют 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 КД должен быть доведен до сведения Работников всех подразделений Работодателем в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после регистрации путем его размещения на официальном сайте УФИЦ РАН.

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

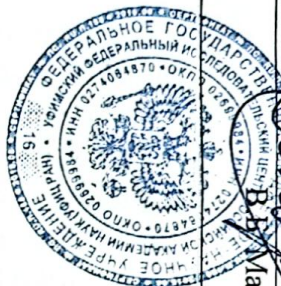
9.7. Работодатель обязуется направить настоящий КД, равно как и все возможные изменения и дополнения к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по охране труда и социальной защите в срок не позднее семи рабочих дней со дня его подписания.

9.8. В целях закрепления норм и правил поведения Работников УФИЦ РАН, повышения уровня корпоративной культуры, достижения высокого качества профессиональной деятельности Стороны договорились соблюдать пункты «Кодекса этики и служебного поведения работников УФИЦ РАН».

Пролито и пронумеровано 24 (двадцать, четыре) листа

Руководитель УФИЦ РАН

*В. В. Мартыненко*  
В. В. Мартыненко



Председатель ОКП УФИЦ РАН

*Носарева*  
Носарева

