

**03-05**

**СОГЛАСОВАНО**

Департамент образования и молодежной политики  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
Директор А.В.Грибцова  
от «28» февраля 2011г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок»  
Директор В.И.Сподина  
от «23» февраля 2011г.



# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Обско-угорский институт прикладных  
исследований и разработок»  
на 2011-2013 годы

Комитет по экономике  
и прогнозированию

Администрации г. Ханты-Мансийска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

Коллективный договор (соглашение)  
№ 131326 от «25» 08. 2011 г.

(Ф.И.О. подпись)

г. Ханты-Мансийск  
2011 год

## СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел I. Общие положения**
- Раздел II. Обязательства сторон**
- Раздел III. Трудовые отношения**
- Раздел IV. Рабочее время и время отдыха**
- Раздел V. Оплата и нормирование труда**
- Раздел VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации для работников, членов их семей**
- Раздел VII. Охрана труда и здоровья**
- Раздел VIII. Заключительные положения и механизм реализации**
- Приложения к коллективному договору**
  - Положение об оплате труда в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа -Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок» (приложение 1);
  - Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (приложение 2);
  - Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) (приложение 3);

### **Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок» (далее – Институт, БУ ОУИПИиР), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Сподиной Виктории Ивановны и работники Института.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Института.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, прекращения срока полномочий директора института.

1.7. При ликвидации, реорганизации института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. По вопросам, которые не могут быть урегулированы данным коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и Уставом БУ ОУИПИиР.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, являющихся приложениями к коллективному договору:

– Положение об оплате труда (приложение 1);

– Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (приложение 2);

– Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) (приложение 3);

1.14. Работодатель и работники создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих положений, разработку и принятие новых положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам Института.

## Раздел II ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

### **2.1. Совместные обязательства сторон:**

2.1.1. Сотрудничать на принципах делового и социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам Института, а также их семьям.

2.1.3. Объединять усилия для повышения эффективности деятельности коллектива, расширения финансовых возможностей для решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников Института.

### **2.2. Обязательства Работодателя:**

2.2.1. Создавать условия для производительного и качественного труда работников в соответствии с их профессией и специальностью.

2.2.2. Обеспечивать трудовой коллектив Института материально-техническими и другими ресурсами.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда в Институте.

2.2.4. Строить свои взаимоотношения с трудовым коллективом в строгом соответствии с законодательными и нормативно - правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Согласовывать с трудовым коллективом решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего коллективного договора и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав и интересов работников.

2.2.6. Предоставлять трудовому коллективу необходимую информацию по выполнению принятых обязательств в коллективном договоре для осуществления контроля за его выполнением. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Института.

2.2.7. Сотрудничать с представительным органом работников и своевременно рассматривать предложения и требования, возникающие у работников.

2.2.8. Информировать представительный орган работников о разрабатываемых проектах локальных нормативно-правовых актов, планов, программ, определяющих социально-экономическое положение работников, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за три дня до их предполагаемого обсуждения.

2.2.9. Обеспечить следующие формы непосредственного участия работников в управлении Института:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным части 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- предупреждение работников об аттестации не менее, чем за один месяц.

### **2.3. Обязательства Работников:**

2.3.1. Трудиться добросовестно, высокопроизводительно и эффективно.

2.3.2. Не нарушать трудовую дисциплину.

2.3.3. Признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.5. Соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности.

2.3.6. Соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Института.

2.3.7. Способствовать по мере сил и возможностей улучшению материального благополучия Института. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.3.8. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и спецодежды.

### **2.4. Обязательства Работодателя:**

2.4.1. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем нормативно-правовых актов, регулирующих правила внутреннего трудового распорядка Института, трудовой дисциплины, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.4.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социально-экономические права и интересы.

2.4.3. Вести переговоры по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития, вносить предложения от трудового коллектива руководству института.

2.4.4. Представлять и защищать интересы работников по их заявлениям на всех уровнях решения возникших вопросов.

2.4.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.6. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

### Раздел III ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы в установленном порядке (ст. ст. 57, 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора, которые могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Института, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Институте.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников не реже одного раза в пять лет, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые

условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.9. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме за 2 недели.

3.10. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а так же в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.11. Работники, расторгнувшие трудовой договор, выполняют все обязательства, предусмотренные трудовыми договорами и дополнительными соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Институте.

3.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, уведомить трудовой коллектив о сокращении численности или штата работников, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.15. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет) а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.16. При увольнении работника предпенсионного возраста (за два года до пенсии) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

3.17. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.18. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнившего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3.19. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 7 числа и 22 числа каждого месяца, в соответствии с Положением об оплате труда.

3.20. Введение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных федеральным законодательством.

3.21. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.22. Работодатель обеспечивает среднюю заработную плату по категориям работников Института на уровне, сопоставимом с уровнем средней заработной платы работников аналогичных категорий в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

#### Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

##### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, а также локальными нормативно-правовыми актами, регулирующими правила внутреннего трудового

распорядка Бюджетного учреждения Обско-Угорский институт прикладных исследований и разработок.

4.2. Принимаемые локальные акты не должны ухудшать условия работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

4.3. Продолжительность рабочего времени во всех случаях применения суммированного учета рабочего времени не может быть более 12 часов в сутки при условии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Института устанавливается в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю для мужчин.

6.4.1. Для женщин устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 24 часа в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 35 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 35 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 36 часов в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.6. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также работники пенсионного возраста старше 60 лет.

4.7. Работникам Института предоставляется не более одного дня в неделю при необходимости работы в сторонних научных библиотеках и архивах.

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.9. Применение сверхурочных работ возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации) с письменного согласия работника.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Оплата работы в выходные и праздничные дни производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Во всех случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, на основании письменного распоряжения директора.

4.12. Работодатель несет ответственность за соблюдение требований к микроклимату на рабочих местах в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996г. №21.

4.13. Во время нахождения работника в служебной командировке ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

4.14. В случаях совпадения командировки или экспедиции с выходным или праздничным днем администрация обязана по желанию работника: либо предоставить работнику день отдыха в удобное для него время (в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит), либо оплатить не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (при предоставлении соответствующих документов).

4.15. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.16. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час.

4.17. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.18. Ежегодно до 10 декабря каждого года. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный отпуск за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

4.20. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

- д) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;  
 е) при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 дня (при наличии денежных средств).

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению администрации Института только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставление дней отпуска в другое время средний заработка определяется в установленном порядке.

4.22. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.23. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам Института:

- 1) допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляется отпуск продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы;
- 2) обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением средней заработной платы;
- 3) для завершения докторских диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

## Раздел V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается в соответствии со ст.132 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Система оплаты труда работников Института включают в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и локальными актами учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. Месячная оплата труда работников, отработавших полный фонд рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

5.5. Администрация Института обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц 7 и 22 числа. При наличии финансовых средств по возможности авансировать до 50% месячной заработной платы и в первую очередь низкооплачиваемых работников. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За время отпуска заработка плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска при наличии средств на счете.

5.6 Работодатель обязуется производить оплату труда работников с применением районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивать процентную надбавку к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к нему. На должностной оклад работников начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Если работник ранее не имел стажа в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах, и прибыл из другого населенного пункта (исключение районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности), то процентную надбавку к заработной плате он начинает зарабатывать с первого дня работы.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), проживающей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы (Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»).

5.7. При совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников или расширения зоны обслуживания производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может превышать зарплаты отсутствующего работника. Доплаты за совмещение профессий или расширение зоны обслуживания устанавливается в процентах и учитываются при расчете стимулирующей выплаты (надбавки, доплаты).

5.8. Работнику выплачиваются иные виды материальных выплат, предусмотренные федеральным, окружным законодательством, локальными нормативными актами Работодателя.

5.9. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

5.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5.11. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

5.12. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации Института при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

5.13. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавку к должностным окладам - за изучение, исследование и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера (за владение и использование в работе) – не более 25% должностного оклада в соответствии со статьей 5 Закона Ханты-Мансийского автономного округа от 04 декабря 2001 года № 89-оз « О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа».

5.14. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработка за отработанный календарный год, предшествующий отпуску.

5.15. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.16. Работодатель обеспечивает среднюю заработную плату по категориям работников Института на уровне, сопоставимом с уровнем средней заработной платы работников аналогичных категорий в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

## Раздел VI.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

**Стороны договорились, что Работодатель:**

6.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.

6.2. Распределяет имеющийся в его распоряжении, находящийся на праве договора аренды, свободный жилой фонд в условиях максимальной гласности. Социальная комиссия на основании заявлений и реальных потребностей рекомендует Работодателю приоритетность распределения освободившегося жилого фонда (при наличии такового).

6.3. Производит обязательное страхование работников Института в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и обязательное медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом "О медицинском страховании граждан в РФ" от 28.06.1991г. № 1499-1 (в редакции от 01.07.1994 г.), а также другими нормативными актами Российской Федерации.

6.4. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

6.5. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь :

к очередному ежегодному основному отпуску (в размере не превышающем 2-х фондов оплаты труда, Постановление Правительства ХМАО-Югры «О Порядке и условиях применения выплат работникам государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» от 10.11.2005 года № 202-п );

к юбилейным датам, при рождении ребенка, при смерти близкого родственника (от 3000 до 5000 руб при наличии денежных средств).

6.6. Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудникам производится из средств фонда оплаты труда в рамках доведенных лимитов бюджетных обязательств. Материальная помощь к отпуску сотрудникам выплачивается в размере до 2-ух фондов оплаты труда на основании личного заявления (в соответствии с постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 02.12.2010г. № 323-п «О переводе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок»).

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь к отпуску не выплачивается при предоставлении работнику ежегодного отпуска с последующим увольнением в соответствии с Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 02.12.2010 № 323-п.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

#### **компенсационные выплаты:**

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к нему,
- за совмещение (профессий) должностей,
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ,
- доплата за сверхурочную работу и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных ( статьи 149-154 Трудового кодекса РФ)

#### **стимулирующие выплаты:**

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 3).

#### **иные выплаты:**

- надбавка за ученую степень,
- надбавка за Государственные награды наличие почетных званий,
- надбавка за изучение, исследований, пропаганду языков Коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- ежемесячное стимулирование;

#### **социальные выплаты:**

- материальная помощь.

Фонд оплаты труда рассчитывается на дату ухода работника в отпуск по тарификации Института.

6.7. Работникам учреждения, принятым по трудовым договорам сроком до 3-х месяцев премии не выплачиваются.

6.8. Работодатель оплачивает работникам учреждения один раз в два года стоимость проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым

видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.9. К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

6.10. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске, в соответствии с Правилами компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

6.11. Если работник при проезде к месту отпуска и обратно использует личный транспорт, то компенсация расходов производится при документальном подтверждении фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

6.12. Если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам.

6.13. Если работник проводит льготный отпуск за пределами Российской Федерации, то оплата проезда осуществляется по фактическим расходам, но не более стоимости проезда до ближайшего к границе пункта и обратно.

6.14. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту работником организации представляется справка о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданная транспортной организацией.

6.15. Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

6.16. Порядок предоставления льготного отпуска осуществляется согласно статьи 325 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Думы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 01.03.2010 года № 4676 «Официальное толкование отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

6.17. В таком же порядке оплачивается стоимость проезда членам семьи работника, находящимся на иждивении, независимо от времени и места использования отпуска.

6.18. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье

умершего выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей и компенсируются расходы на погребение. (За счет экономии денежных средств)

6.19. Поощряет работников к юбилейным датам, при наличии экономии денежных средств:

50- летию- от 3000 до 5000 руб

55- летию от 3000 до 5000 руб

60- летию от 3000 до 5000 руб

65-летию от 3000 до 5000 руб.

6.20. Оказывает помощь по заявлению работника при наличии соответствующих документов в случае стихийного бедствия, пожара и иных неотложных нужд по решению социальной комиссии.

6.21. Оказывает помощь при организации и проведении спортивно-массовых, культурно-массовых мероприятий среди работников.

## **Раздел VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

### **7.1.1 Работодатель обязуется обеспечить:**

7.1.2. Право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.5. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

7.1.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.8. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

По итогам аттестации принимать меры по устранению выявленных недостатков. При невозможности устранения, обеспечить работникам компенсацию.

7.1.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

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

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

7.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.16. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, пожарной охраны, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда.

7.18. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

7.19. Соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны.

## 7.2. Работник обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст.157 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

7.5. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.6. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ

**Стороны договорились, что:**

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Все возникающие разногласия и конфликты, рассматриваются в 10-дневный срок

9.4. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и комиссии представительного органа по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения

производятся по взаимному согласию сторон в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Работодатель ежегодно отчитывается на конференции трудового коллектива о выполнении положений настоящего коллективного договора.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института (филиалов).

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.

9.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.12. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.14. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.15. Если условия хозяйственной деятельности Института ухудшаются или Институту грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Института, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

Зам.директора  
по общ.вопросам Грант М.В. Воробьева

«28» декабря 2011 год

От Работников:

Ст.научн.сотрудник ФО Денис С.Д.Дядюн  
Зав.отд ИАиЭ Денис О.А. Попова  
Зав.отд СЭРиМ Денис С.Х.Хакнахаров  
Научн.сотрудник Ткачук Н.А. Ткачук  
Инж-прог. I кат М.Ерм М.А. Еремеевский  
Спец. ОКПД Шарип М.Я.Шарипова  
«28» декабря 2011 год