

дог

**Дополнительное соглашение о внесении изменений
в Коллективном договоре (Регистрационный номер 580 от 29.09.2022,
заключенном на период с 29 сентября 2022 г. до 29 сентября 2025 г.)
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН**

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН**

на период с 01.12.2022 г. до 29.09.2025 г.

От Работодателя:

И.о. Директора Института
доктор биологических наук

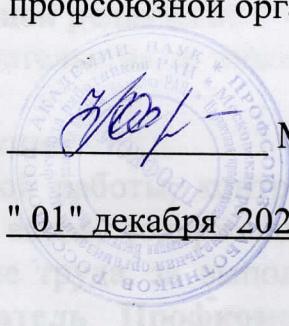


Шарова Н.П.

"01" декабря 2022 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации Института



Маркитанова Ю.В.

"01" декабря 2022 г.

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в
Коллективном договоре (заключенном на период с 29 сентября 2022 г.
до 29 сентября 2025 г. Регистрационный номер 580 от 29.09.2022)
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
на период с 01 декабря 2022 г. до 29 сентября 2025 г.**

Пункт 1.12 читать в следующей редакции:

В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с Директором Института) Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности любой из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Пункт 2.1. дефис 7 читать в следующей редакции:

- подготовку и дополнительное профессиональное образование, профессиональное образование и профессиональное обучение в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

Пункт 2.5. дефис 3, читать в следующей редакции:

- контролировать соблюдение Работодателем Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

Пункт 9.3. дефис 4, читать в следующей редакции:

- соблюдения Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Пункт 9.6 читать в следующей редакции:

- Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением Трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, правил и требований по охране труда, за выполнением **настоящего Коллективного договора, председатель Профкома, его заместитель**

вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и пояснения, проверять расчеты по заработной плате и иным выплатам.

Пункт 3.15 читать в следующей редакции:

При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие о сроке испытания, с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия о сроке испытания означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев; для руководителя Института, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – не более 6-и месяцев. Срок испытания при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате срока испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим срока испытания. В период срока испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

Пункт 3.17 читать в следующей редакции:

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.72-76 ТК РФ).

Пункт 4.9 читать в следующей редакции:

Оплата сверхурочной работы осуществляется 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Пункт 4.13 читать в следующей редакции:

Оплата труда Работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (ст. 153 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»)

Пункт 4.18 читать в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца выплачивается 40% месячной зарплаты 18-го числа текущего месяца и за вторую половину месяца 60% – 3-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад Работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Пункт 4.30 читать в следующей редакции:

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

Пункт 5.6 читать в следующей редакции:

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников

может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Пункт 5.7 читать в следующей редакции:

- При сокращении штатной численности преимущественное право на оставление на работе имеют следующие категории Работников:
 - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение последних трех лет;
 - лица предпенсионного возраста за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - 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 период работы в Институте трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
 - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - родитель, имеющей ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона РФ от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
 - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Пункт 5.8 читать в следующей редакции:

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата, Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Пункт 5.10 читать в следующей редакции:

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Пункт 5.11 читать в следующей редакции:

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.
- В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.
- Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить Работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.
- При ликвидации Института выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации Института в соответствии с гражданским законодательством.

Пункт 6.2 читать в следующей редакции:

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, для которых законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, в зависимости от степени вредности (по результатам специальной оценки условий труда) (Раздел № 7 Коллективного договора).

Пункт 6.10 читать в следующей редакции:

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Пункт 6.13 читать в следующей редакции:

Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Научным Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; имеющим ученую степень доктора наук – 56 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949). Исчисление продолжительности удлиненного отпуска в календарных днях производится на основании Письма Министерства труда и социального развития РФ от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ.

Пункт 6.15 читать в следующей редакции:

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, предоставляемыми Руководителями подразделений и согласованными с Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

Работодатель обязуется известить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до даты начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Институте (ст. 122 ТК РФ).

Работникам, уходящим в очередной отпуск в соответствии с графиком и подавшим, при желании, заявление не менее, чем за две недели до его начала, отпускные и задолженность по заработной плате выдаются не позднее, чем за три дня до даты начала отпуска. В случае, если отпускные вовремя не выплачены, Работник имеет право перенести отпуск на срок задержки выплаты.

Пункт 7.4. абзац 1 читать в следующей редакции:

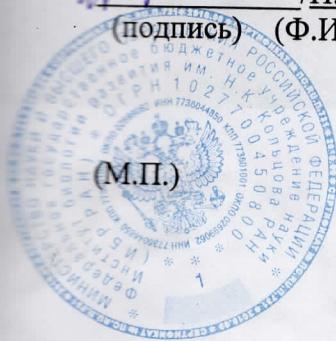
Конкретный размер финансирования определяется коллективным договором и планами ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Пункт 10.1. читать в следующей редакции:

Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Представитель работодателя:
И.о.Директора ИБР РАН

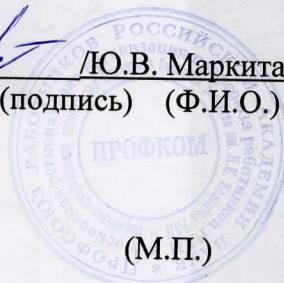
(подпись) (Ф.И.О.)



/Н.П. Шарова

Представитель работников:

(подпись) (Ф.И.О.)



(М.П.)

Всего прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
8 ЛИСТА

и.о. директора ИБР РАН

Н.П. Шарова

