

580

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития РАН (ИБР РАН)**

на период с 29 сентября 2022 г. до 29.09.2025 г.

От Работодателя:

Директор Института
доктор биологических наук,
чл.-корр. РАН



Васильев А.В.

"29" сентября 2022 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Института



Маркитантова Ю.В.

"29" сентября 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 580 от 29.09.2022 г.

с заверенными на 2 стр. 1

**Коллективный договор
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН**

на период с 29 сентября 2022 г. до 29 сентября 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее – «Институт») и заключенным между Работниками и Работодателем на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (Регистрационный номер 1./21-23.), Устава Института.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН на 2022-2025 годы являются:
Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН в лице директора Института Васильева Андрея Валентиновича, действующего на основании Устава Института (далее «Работодатель»);
Работники Института (далее – «Работники»), представляемые Первичной профсоюзной организацией Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН, далее «Профсоюз», действующей на основании Положения, в лице ее председателя Маркитантовой Юлии Владимировны
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, которые улучшают положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
 - повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создание благоприятного климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

- 1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Института, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативные акты, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.
- 1.6. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Института независимо от стажа работы, ее характера и занимаемой должности и, обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – «Профком»).
- 1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и контроля за выполнением настоящего Коллективного договора на основании приказа создается комиссия из наделенных полномочиями представителей сторон (статья 35 ТК РФ), состав которой указан в приложении к Коллективному договору (Приложение №1). Представители сторон определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п.
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 41, 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Коллективного договора.
- 1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.11. Представители Работодателя знакомят с Коллективным договором всех Работников, а также всех вновь поступающих при их приеме на работу, под роспись, доводят совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), в т.ч. посредством размещения его в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Института.

- 1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, изменения наименования, изменения типа государственного учреждения) Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником Института. Настоящий Коллективный договор также сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора или продлевается на следующие три года.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место; соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью и интенсивностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Институтом в формах предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми доступными, не запрещенными действующим законодательством способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- заключение трудового договора или дополнительного соглашения к действующему трудовому договору, в котором может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (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 рабочем месте - стационарно). Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

2.2. Работники обязаны (ч. 2 ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю подразделения о возникновении чрезвычайной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 214.2 ТК РФ; абз. 5 ч. 1 ст. 22 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ), и нормативными правовыми актами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных Правил, действующих в Институте;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.
- в целях контроля за безопасностью работ вести дистанционную видеофиксацию производственного процесса, обеспечивать хранение полученной информации (ст. 214.2 ТК РФ), предварительно уведомив сотрудников о том, что ведется наблюдение (ст. 216.2 ТК РФ). Порядок использования видеосистем утверждается локальным нормативным актом работодателя, с которым ознакомлены все работники; при организации наблюдения соблюдается право работников на неприкосновенность частной жизни – фиксируются только обстоятельства, связанные с выполнением ими трудовых функций.
- переводить Работника на дистанционную работу по инициативе Работника или Работодателя (перевод Работника на дистанционную работу регламентируется ТК РФ, иным действующим законодательством РФ, Положением о дистанционной работе). Такой перевод может быть осуществлен по соглашению Сторон, если между Сторонами достигнуто взаимопонимание и согласие по всем существенным условиям изменения обычных условий труда.
- Работодатель вправе требовать предоставления от Работника ежеквартального отчета о выполненной работе. Отчет предоставляется в произвольной форме с обязательным указанием следующей информации: перечень задач, которые должен выполнить Работник, анализ проделанной работы, планы на следующий отчетный период.
- Работодатель вправе потребовать у Работника предоставления отчета за любой период дистанционной работы по вышеприведенной форме. Требование о внеплановом отчете направляется Работодателем Работнику не позднее, чем за два рабочих дня.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209, СТ. 218 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ);
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии института; доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации предложения по изменениям нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; обсуждать вопросы и принимать совместные решения о распределении расходов за счет экономии фонда оплаты труда Работников из бюджетных источников, включая расходы на выплату стимулирующих надбавок Работникам научных и иных подразделений;
- ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о средней заработной плате по категориям Работников (научные работники, ИТР, служащие, рабочие);
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Институтом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать структурные подразделения электроэнергией, водой, отоплением, материалами и оборудованием, средствами связи с учетом финансовых возможностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими

трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- информировать Профком о смете расходов института, устанавливая объем затрат, направляемых на охрану труда, с учетом мнения Профкома;

- согласовывать с Профкомом локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность общеинститутских служб в части, касающейся условий и оплаты труда Работников;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. **Профком**, как представитель Работников, обязуется:

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться улучшений условий труда Работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;

- участвовать в выработке совместных мер по совершенствованию работы социальной сферы, предоставления Работникам дополнительных социальных прав и гарантий;

- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- обеспечивать контроль за выполнением требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством;

- оказывать Работникам помощь в изучении ТК РФ и иной нормативной документации по вопросам условий оплаты и охраны труда;

- содействовать устранению социальной напряженности в трудовых коллективах и предпосылок возникновения трудовых споров

(конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.п.;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза, с учетом финансовых возможностей.

В период действия договора, в случае его выполнения, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

- 2.6. Порядок хранения и использования персональных данных Работников (Приложение № 3) устанавливается Работодателем с соблюдением требований ТК РФ. Обработка персональных данных осуществляется с согласия Работника в форме, предусмотренной ч. 4 ст. 9 Федерального Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 90 ТК РФ.
- 2.7. Локальные нормативные акты Института, содержащие нормы трудового права и трудовые договора не должны ухудшать положение Работников, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с профсоюзом.
- 2.8. Стороны Коллективного договора обязуются ежегодно утверждать и выполнять план согласованных сторонами конкретных целевых мероприятий.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора, с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Института. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у

Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

- 3.3. Работодатель, совместно с Работником, определяют условия трудового договора. Обязанности Работника оформляются в трудовом договоре в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 27.03.2018), а также Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон, в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному в письменной форме.
- 3.4. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.
- 3.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.
- 3.6. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.
- 3.7. В целях сохранения непрерывности научной деятельности, допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, при приеме на работу по совместительству, на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.
- 3.8. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае, действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- 3.9. При переводе на должность научного работника, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность, срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

- 3.10. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые Положением об Аттестации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.
- 3.11. Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- 3.12. При приеме на работу Работодатель или начальник отдела кадров до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, действующими в Институте.
- 3.13. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.
- 3.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.
- 3.15. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытательном сроке, с целью проверки соответствия профессиональных качеств Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят на работу без испытания. Испытательный срок не может превышать 3-х месяцев; для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-и месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате

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 испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

- 3.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.
- 3.17. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при корректировке), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.82 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Система оплаты труда Работников Института и руководителя ИБР РАН разработана в соответствии с Положением об оплате труда Работников Института Биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (Приложение № 4, Положение об оплате труда). Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее соответственно - Положение, ИБР РАН) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя ИБР РАН.
- 4.2. Система оплаты труда работников ИБР РАН устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- 4.3. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников ИБР РАН формируется из финансового обеспечения ИБР РАН.
- 4.4. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и интенсивности условий выполняемой работы, выполнения показателей, определенных в положении об оплате труда (Положение об оплате труда) Заработная плата включает в себя:
 - должностные оклады;
 - выплаты за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/ соискателем/докторантом);
 - выплаты стимулирующего характера;
 - выплаты компенсационного и стимулирующего характера за особые условия и интенсивность труда.
- 4.5. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника и могут быть изменены только по письменному согласию Сторон трудового договора.
- 4.6. Ежемесячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ.
- 4.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом, рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы, не может считаться основанием для замены и пересмотра норм труда.
- 4.8. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, установленной по инициативе Работника, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей. Размер должностного оклада должен увеличиваться при индексации или иной корректировке размеров оплаты труда, в соответствии с вновь принимаемыми нормативными актами.

- 4.9. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением заключенным с Работодателем, с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 50% его должностного оклада.
- 4.10. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы назначается доплата в соответствии с заработной платой заменяемого Работника пропорционально отработанному времени.
- 4.12. Выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), выполняемой наряду с работой, определенной трудовым договором, относятся к виду выплат компенсационного характера: «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.
- 4.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.
- 4.14. 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.
- 4.15. За Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.
- 4.16. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на нижеоплачиваемую работу, у Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с увечьем полученным при исполнении трудовых функций, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, –

до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления Работника.

- 4.17. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.
- 4.18. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.
Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся, по их заявлению, на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста трех лет.
- 4.19. 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.
- 4.20. При выплате заработной платы каждый Работник получает расчетный листок в бумажном или электронном виде. Форма расчетного листка согласно ст. 136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 4.21. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законодательными актами.
- 4.22. Средняя заработная плата для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г. Для расчета средней заработной платы Работников, работающих на бюджетных ставках, учитываются все выплаты из бюджетных средств. В этот расчет входят выплаты из внебюджетных источников (грантов и иных) только в случае, если в смете расходов по гранту указаны затраты на оплату очередных и дополнительных отпусков. Для расчета средней заработной платы Работников, работающих на внебюджетных ставках, учитываются все выплаты, полученные ими из внебюджетного финансирования по договорам, приносящим доход деятельности. Отпускные Работникам, работающим на внебюджетных ставках, выплачиваются из средств договора, в рамках которого они работают.
- 4.23. Работодатель обязуется выплачивать Работникам следующие компенсационные выплаты в размере:
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 4% от

- должностного оклада (Раздел № 7 Коллективного договора);
- за секретность от 10 до 50% от оклада;
 - за выполнение работ в дискомфортных условиях труда (уборка туалетов и иное) – до 30% от оклада;
 - за научное руководство диссертационной работой (аспирантом/соискателем/докторантом) исходя из ставки (за 1 час) кандидату наук – 450 руб., доктору наук – 550 руб.
- 4.24. Стимулирующие выплаты научным сотрудникам и руководителям научных подразделений формируются из средств федерального бюджета. Указанные надбавки устанавливаются для обеспечения более тесной связи оплаты труда работников Института с их личным вкладом в развитие науки за конкретные результаты деятельности, с учетом объема сложности возложенных на них обязанностей и инициативу в работе (Приложение № 4).
- 4.25. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД) научных Работников. Методика определения ПРНД научных Работников и порядок его учета отражены в соответствующем Положении Института, разрабатываемом Комиссией по ПРНД и утверждаемом Ученым советом Института. Выплата ПРНД может производиться из любых источников финансирования Института (как бюджетных, так и внебюджетных средств).
- 4.26. Решение о выплате премий научным Работникам принимается с учетом мнения руководителей структурных подразделений и первичной профсоюзной организации. При выплате премий учитывается квалификация Работников, сложность и интенсивность выполняемых ими трудовых обязанностей, результативность труда, успешность научного руководства.
- 4.27. Молодым ученым, работающим в должности научного Работника по основному месту работы, назначаются надбавки за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научных исследований. На эти цели направляются средства из фонда стимулирующих надбавок в размере не менее 60% от суммы должностных окладов молодых ученых (Постановление Президиума РАН № 86).
- 4.28. Выплаты стимулирующего характера Работникам, выполняющим общие функции по содержанию материально-технической базы и другие задачи поддержания работоспособности и жизнедеятельности систем Института, могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год (Приложение № 4).
- 4.29. Возмещение суточных командировочных расходов и полевого довольствия, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации согласно ст. 168 ТК РФ и ст. 217 НК РФ,

осуществляется в максимальном не облагаемом налогом размере, если иное не определено условиями расходования средств из конкретных финансовых источников.

- 4.30. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере, не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 4.31. При изменении системы оплаты труда Работников Института, заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата Работников, выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.
- 5.2. Вопросы, связанные с изменением структуры Института, реорганизацией, сокращением штатной численности, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза и Ученого Совета Института. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией Института, ухудшением финансово-экономического положения Института. Руководитель или представитель Профкома включается в состав комиссии по реорганизации.

- 5.3. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений Работников Института.
- 5.4. Сокращение считается массовым в случае:
- а) ликвидации Института с численностью работающих 15 и более человек;
 - б) сокращении численности или штата Работников Института в количестве: – 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
– 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
– 250 и более человек в течение 90 календарных дней;
– 30 и более процентов Работников в течение 30 календарных дней в Институте с численностью работающих до 100 человек.
- 5.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.
- 5.6. Работодатель при принятии решения о сокращении штатной численности Работников обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и не менее чем за три месяца о решении возможного массового увольнения Работников Института, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.
- 5.7. 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 трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 5.8. О предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией Института, сокращением штатной численности, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

- 5.9. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом, Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.
- 5.10. Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
- 5.11. При увольнении Работника, в случае сокращения штатной численности, выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за Работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в 2-хнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 5.12. При увольнении Работника по сокращению штатной численности, выходное пособие выплачивается в повышенном размере, по сравнению с установленным законодательством:
- для лиц, проработавших в организации от 15 до 30 лет – на 50% от среднего месячного заработка;
 - для лиц, проработавших в организации свыше 30 лет – на 100% от среднего месячного заработка.
- 5.13. ИБР РАН при переводе Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя при необходимости может выплачивать дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также может возмещать расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом финансового состояния ИБР РАН, мнения Первичной Профсоюзной Организации ИБР РАН, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, Положением о дистанционной работе.
- 5.14. Работодатель в случае необходимости обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, 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 принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Института (Приложение № 2), утвержденными Работодателем, с учетом мнения Профсоюза, условиями трудового договора, должностными инструкциями (регламентами).
- 6.2. 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 или аттестации рабочих мест) (Раздел № 7 Коллективного договора).
- 6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных выше для лиц соответствующего возраста.
- 6.4. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым Работники, по распоряжению Работодателя, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска устанавливается Работодателем, с учетом мнения Профкома (Приложение № 5).

- 6.5. В случае отклонения температурных режимов в рабочих помещениях (кабинетах, лабораториях, иных) от установленных санитарно-гигиенических норм (СП 2.2.3670-20; ГОСТ Р 52324-2005 (ИСО 13406-2:2001); ГОСТ Р ИСО 9241-1-2007) по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается, в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.
- 6.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.
- 6.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома по письменному распоряжению Работодателя (ст. 113 ТК РФ).
- 6.8. Стороны договорились, что в Институте устанавливается сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законом, для:
- женщин, имеющих детей до 3 лет;
 - лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
 - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 6.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
 - донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
 - Работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с гл. 26 ТК РФ;
- 6.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.
- 6.11. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

- 6.12. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником необходимого суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по соглашению Сторон – Работника и Работодателя.
- 6.13. 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 36 рабочих дней; имеющим ученую степень доктора наук – 48 рабочих дней (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.
- 6.14. Часть очередного отпуска Работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, по письменному заявлению Работника. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.15. 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. 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 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.
- 6.16. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати

лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск Работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 ТК РФ. Работодатель может также предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы для длительной научной работы за рубежом по индивидуальному плану, согласованному с Ученым Советом Института.
- 6.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях:
- за работу с ненормированным рабочим днем - 12 дней (Приложение № 5);
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - от 7 до 12 дней в зависимости от класса вредности (Раздел № 7 Коллективного договора).
- При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском.
- В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 6.19. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев, с сохранением среднего заработка.
- 6.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.
- 6.21. Супругам, родителям и детям, работающим в Институте, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
- 6.22. В исключительных случаях, с согласия Работника, допускается перенос отпуска на следующий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В этих целях Стороны:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работодателя и Профсоюза Института, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию Работников о результатах указанных проверок;

- обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда Института на основании типового и условия для его функционирования;

- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профкома Института и создают условия для их работы, включая обучение по охране труда и предоставление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

7.2. Работодатель обязан:

- обеспечить безопасные условия и охрану труда Работников;
- создать безопасные условия труда Работников, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института и доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- разработку, согласование с Профсоюзом Института и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;
- разработку, согласование с Профсоюзом Института, утверждение и при необходимости корректировку правил и инструкций по охране труда для Работников;
- создание и функционирование системы управления охраной труда в Институте с учетом численности Работников и специфики деятельности Института;
- разработку, согласование с Профсоюзом Института и утверждение Положения о профессиональных рисках в Институте;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков в Институте, их регулярный анализ и оценку;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатации производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- организацию проведения за счет средств Института предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации обязательных периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности), внеочередных медицинских осмотров Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение в установленном законодательством Российской Федерации порядке всех видов инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников); организацию обучения (обучение) по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проверки знания требований охраны труда Работников;
- обеспечение возможностей дополнительного профессионального образования для Работников в рамках программы повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы (при наличии финансирования), при условии сохранения за ними места работы (должности) и в случае необходимости полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено ТК РФ;

- приобретение за счет собственных средств Института и бесплатную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке и при необходимости сертификацию, в соответствии с требованиями охраны труда и нормами бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, разработанными в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном законодательством Российской Федерации порядке обязательных психиатрических освидетельствований, обязательных медицинских осмотров и при наличии медицинских противопоказаний, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников), обучения по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знания требований охраны труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации о специальной оценке условий труда;
 - предоставление Работникам компенсаций, льгот и гарантий за работу во вредных и(или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ и согласно отчетам специализированных организаций, проводящих специальную оценку условий труда на рабочих местах Работников.

В соответствии со статьями 147, 372 ТК РФ, и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы», мнения Профкома Института, надбавка к тарифной ставке (окладу), установленной в Институте для различных видов работ с нормальными

условиями труда, для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается дифференцированно в зависимости от степени вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), - 4 процента;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), - 8 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 12 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 20 процентов;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 40 процентов.

В соответствии со статьями 116, 117 ТК РФ, и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы» и мнения Профкома Института Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск дифференцированно, в зависимости от степени вредных условий труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), - 7 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 10 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 14 календарных дней;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 21 календарный день.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия Работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

для Работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, - в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

для Работников, условия труда которых отнесены к опасным - в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель обеспечивает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным ТК РФ.

В соответствии со статьями 91, 92 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом рекомендаций зарегистрированного Федеральной службой по труду и занятости 16.07.2021 /рег. № 1/21-23/ «Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы» и решения Профкома Института Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени дифференцированно в зависимости от степени вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников:

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - 36 часов в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - 34 часа в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - 30 часов в неделю.

- организацию проведения производственного контроля;

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на их рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- предоставление Профсоюзу Института по его запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда;

- реализацию мероприятий по улучшению условий труда Работников по результатам специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- незамедлительное направление информации в Профсоюз Института о каждом несчастном случае на производстве (несчастный случай, групповой несчастный случай, тяжелый несчастный случай, несчастный случай со смертельным исходом), об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.)

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- представление информации в Профсоюз Института о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- условия для осуществления полномочными лицами Профсоюза Института контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.4. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов Института, а также использования в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20%, с возможным увеличением до 30%), отчисляемых в Фонд социального страхования Российской Федерации, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

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 Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

7.5. Профсоюз Института:

- организует избрание уполномоченных лиц Профсоюза Института по охране труда и их обучение по охране труда с проверкой знаний и выдачей соответствующих удостоверений для осуществления контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

- принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма Работников;

- осуществляет контроль за соблюдением установленных законодательством РФ требований охраны труда в Институте, выполнением мероприятий по охране труда, улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков;

- обеспечивает обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий Института по охране труда, организации и проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников, расследованию несчастных случаев на производстве;

- защищает законные права и интересы Работников за здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, и пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- оказывает содействие в реализации прав Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Институте либо непосредственно на рабочем месте

вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника;

- проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте;

- взаимодействуют с органами государственного надзора (контроля) по вопросам условий и охраны труда.

7.6. Стороны совместно:

- обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда в Институте;

- содействуют выполнению представлений и предложений уполномоченных лиц Профсоюза Института по охране труда, направленных Работодателю для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда;

- регулярно не реже одного раза в год по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Институте;

- ежегодно рассматривают вопросы получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Стороны исходят из того, что:

- если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направление использования финансовых средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников, другие социальные нужды Работников и членов их семей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный и текущий ремонты;

- выделение дополнительных финансовых средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала.

8.2. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты Работникам на основании их заявлений:

- на приобретение дорогостоящих лекарств и оплату лечения в связи с длительной болезнью Работника до 25000 руб.

- 8.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам на основании их заявлений:
- многодетным семьям - в размере до 25000 руб.;
 - в связи со смертью близких родственников - в размере 25000 руб.;
 - в связи с регистрацией брака - в размере 15000 руб.;
 - родителям, в одиночку воспитывающих детей, - в размере 15000 руб.;
 - родителям детей-инвалидов - в размере 15000 руб.;
 - на организацию детского летнего отдыха - в размере 25000 руб.
 - в связи с другими особыми обстоятельствами, по ходатайству Профкома, в размере до 50000 руб.
- 8.4. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, проработавшим в Институте не менее 1 года, в связи с рождением ребенка в размере 25000 рублей.
- 8.5. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении Работником возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 и далее с интервалом в 5 лет, при стаже работы в институте более 10 лет, в размере не менее 25000 рублей.
- 8.6. По просьбе Работника Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 (три) календарных дня в случае:
- рождения ребенка;
 - бракосочетания;
 - смерти члена семьи.
- Для сопровождения детей в школу в первый день учебного года предоставляется 1 календарный день.
- 8.7. На возмещение расходов в связи со смертью Работника или неработающего пенсионера, проработавшего в организации более 20 лет, его семье выделяется материальная помощь в размере 50000 рублей.
- 8.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня в связи с его заболеванием или полученной в период нахождения на рабочем месте травмой, производится за счет Работодателя.
- 8.9. Работодатель обеспечивает Работников возможностью принимать горячее питание во время обеденного перерыва.
- 8.10. Работодатель представляет к награждению Почетной грамотой и другими ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований, а также иной значимой для Института деятельности.
- 8.11. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения сотрудников (премирование), награжденных Почетной

грамотой и другими ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации отдельных Работников Института за значительный вклад в развитие фундаментальных и прикладных научных исследований, эффективную научно-организационную деятельность, за работу по организации и обеспечению научных исследований, а также иной значимой для Института деятельности, в размере не менее 50 000 руб. (при наличии финансирования).

- 8.12. При увольнении, в связи с выходом на пенсию Работников, проработавших в Институте более 20 лет, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере двух среднемесячных зарплат.
- 8.13. Профком Института организует для Работников-членов Профсоюза экскурсии, приобретение билетов на новогодние представления и подарков на Новый год, 23 февраля, ко Дню 8 марта, из членских профсоюзных взносов.
- 8.14. Работодатель (при наличии финансовых возможностей) оказывает содействие Профкому в организации поздравлений ко Дню 8 марта, 23 февраля, Дню Победы, Нового года, в приобретении новогодних подарков для детей Работников.
- 8.15. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением Работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой Работнику компенсации в связи с использованием Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением Работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы (Приложение №6).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (Регистрационный номер 1./21-23.), настоящим Коллективным договором.
- 9.2. Профсоюз действует на основании Устава Профсоюза Работников РАН (далее ПР РАН) Московской региональной организации профсоюза

- работников МРОПР РАН, Положения о первичной профсоюзной организации института, Межотраслевого соглашения, ТК РФ.
- 9.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
 - содействия их занятости;
 - ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контролю за его выполнением;
 - соблюдения законодательства о труде;
 - урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 9.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.
- Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.
- 9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 9.6. Для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, 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.
- 9.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, распределения накладных расходов в области оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.
- Работодатель проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать мотивированные решения.
- 9.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 9.9. Работодатель гарантирует участие председателя Профкома или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне Дирекции.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Института; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по охране труда; по установлению компенсаций за работу во вредных и особо вредных условиях труда; по премиям и стимулирующим надбавкам; по компенсации оплаты публикаций, и в иные комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов социально-трудовых отношений.

- 9.10. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Института. Выделяет для этой цели помещение в институте (зал) в согласованные с Профкомом сроки.
- 9.11. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому помещение (комнату) для проведения заседаний Профкома и иной деятельности, связанной с выполняемыми Профкомом функциями. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются стационарный телефон с городским номером, возможность пользования электронной и факсимильной связью, сетью «Интернет», оплачиваются услуги междугородной и международной связи.
- 9.12. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, должность (штатная единица), занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведена на более низкую группу по оплате труда.
Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения Работником виновных действий, за которые действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ предусмотрено увольнение в порядке, установленном ТК РФ.
- 9.13. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научных и педагогических Работников, при разработке положений об оплате труда.
- 9.14. Члены Профкома, представители Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в комиссиях, качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их вышестоящих профсоюзных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.), на время краткосрочной профсоюзной учебы, в соответствии с планом и сроками

такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

- 9.15. Работодатель обязуется, по согласованию с Профкомом и на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в бухгалтерию, ежемесячно перечислять 1% из заработной платы Работников-членов Профсоюза ИБР РАН в качестве членских профсоюзных взносов (100% профсоюзных взносов от членов ППО ИБР РАН, рег. № 10-03), на банковские реквизиты Московской региональной организации профсоюза Работников РАН (МРОПР РАН), осуществляющей финансовую деятельность ППО ИБР РАН. Из этой суммы 72% остается в Первичной Профсоюзной Организации Института, 28 % членских взносов ППО ИБР РАН отчисляется в Московскую Региональную Организацию Профсоюза Работников РАН (Постановление Совета МРОПР РАН от 18 декабря 2019 г.). Право приема и хранения заявлений предоставляется Профкому.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора.
- 10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 10.3. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 10.4. Стороны предоставляют друг другу полную, актуальную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации.
- 10.5. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке, в течение срока действия договора, прекратить выполнение принятых обязательств.
- 10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с ТК РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
Председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. О.В. Брандлер

"28" апреля 2016 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
д.б.н. А.В. Васильев

"28" апреля 2016 г.

СОСТАВ

Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН

1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создается Комиссия в составе:

Представители администрации ИБР РАН:

Шарова Н.П., заместитель директора по науке,
Гонца В.В., заместитель директора по общим вопросам,
Микрюкова-Аксенова М.В., юрист
Атрашова Е.Н., и.о. главного бухгалтера
Топчий О.А., начальник отдела кадров

Представители трудового коллектива:

Брандлер О.В., с.н.с., председатель ППО ИБР РАН
Шмуклер Ю.Б., ведущий научный сотрудник.

2. Полномочия Комиссии распространяются на весь срок действия Коллективного договора ИБР РАН 2016-2019 гг.

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
Председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. О.В. Брандлер

"28" апреля 2016 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
д.б.н. А.В. Васильев

"28" апреля 2016 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для Работников
Федерального государственного бюджетного учреждения
науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова
РАН

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют внутренний трудовой распорядок для Работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее ИБР РАН), порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и Работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила обязательны для всех работающих в ИБР РАН.

1.3. Работники ИБР РАН должны быть ознакомлены под роспись с настоящими Правилами.

1.4. Правила утверждаются Директором ИБР РАН с учетом мнения Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН.

1.5. Изменения и дополнения в настоящие Правила с учетом мнения Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН вносятся распоряжением Директора ИБР РАН за его подписью.

1.6. Копии настоящих Правил подлежат хранению во всех структурных подразделениях ИБР РАН

2. Прием на работу, перевод на другую должность и увольнение

2.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации

и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Заключение трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, а также лицами, работа которых будет связана с вредными и(или) опасными условиями труда, осуществляется при отсутствии медицинских противопоказаний.

2.7. При заключении трудового договора по соглашению сторон в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера и заместителя директора - шести месяцев. При заключении трудового договора в срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя и его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.11. Прием на работу оформляется приказом Директора ИБР РАН, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать заверенную копию Приказа.

2.12. При поступлении Работника на работу Работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ИБР РАН и другими локальными нормативными документами под роспись;
- провести вводный инструктаж по охране труда и вводный противопожарный инструктаж;
- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную (служебную) тайну и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.14. Перевод Работника на другую должность оформляется приказом Директора ИБР РАН с письменного согласия Работника и на основании заключенного в письменной форме дополнительного соглашения, в которое вносятся новые условия трудового договора. При переводе Работника на другую должность руководитель подразделения должен предоставить в Отдел кадров должностную инструкцию согласно новой занимаемой должности.

2.15. Трудовой договор прекращается по следующим основаниям:

2.15.1. соглашение сторон;

2.15.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.15.3. расторжение трудового договора по инициативе Работника;

2.15.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

2.15.5. перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.15.6. отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией;

2.15.7. отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

2.15.8. отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

2.15.9. отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

2.15.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

2.15.11. нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

2.17. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до его увольнения.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом Директора ИБР РАН. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, произвести с ним расчет и выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника, заверенные надлежащим образом.

2.21. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками приказа ИБР РАН, Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

3. Основные права и обязанности Работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для отдельных категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя в соответствии с Положением о защите персональных данных сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работник обязан:

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

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка для Работников ИБР РАН;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правил противопожарной безопасности;

- соблюдать этические нормы поведения

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;

- не разглашать полученных в силу служебного положения сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную тайны, распространение которых может нанести вред РАН и/или его Работникам.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка для Работников ИБР РАН;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;

4.2. Работодатель обязан;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности;
- обеспечивать Работников необходимыми принадлежностями и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников ИБР РАН, трудовыми договорами, а также Положением об оплате труда ИБР РАН не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца выплачивается 40% месячной зарплаты 18-го числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 3-го числа следующего месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контролировать их выполнение;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома Первичной профсоюзной организации Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН и иных представителей, избранных Работниками, о выявлении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком Первичной профсоюзной организации Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН и его представителям;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством для Работников ИБР РАН установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Для сотрудников, занятых на работе с вредными условиями труда, а также моложе 18 лет,

продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в зависимости от степени вредности (по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест); для инвалидов I и II группы - не более 35 часов в неделю.

5.2. Время начала и окончания работы и перерывов для отдыха устанавливается:

а) для административно-хозяйственного и производственного персонала с 9 час. 00 мин. до 17 час. 45 мин., по пятницам с 9 час. 00 мин. до 16 час. 45 мин., перерыв 30 мин. с 12.30 до 13.00;

б) для финансово-экономического отдела и отдела кадров с 9 час. 30 мин. до 18 час. 15 мин., по пятницам с 9 час. 30 мин. до 17 час. 15 мин., перерыв 30 мин. с 13.00 до 13.30;

в) для научного и научно-технического персонала с 9 час. 30 мин. до 18 час. 00 мин., перерыв 30 мин. с 13.00 до 13.30;

г) для младшего обслуживающего персонала с 7 час. 00 мин. до 15 час. 45 мин., по пятницам с 7 час. 00 мин. до 14 час. 45 мин., перерыв 30 мин. с 11.00 до 11.30;

д) для дежурных слесарей по обслуживанию тепловых пунктов и теплосетей, электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочих по комплексному обслуживанию зданий может быть установлен скользящий график работы с учетным периодом 1 год и с общей продолжительностью рабочей недели 40 часов.

Работник может использовать перерыв для отдыха по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

5.3. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ отдельным категориям Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работнику производится пропорционально отработанному времени.

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

Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 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 дней

5.7. Работникам ИБР РАН, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии трудовым законодательством.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ИБР РАН. До истечения шести месяцев непрерывной работы в ИБР РАН оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется в соответствии с законодательством РФ. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

5.9. График отпусков составляется с учетом производственной необходимости и пожеланий Работников, утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома Первичной профсоюзной организации Института биологии развития им. Н.К. Кольцова

РАН не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отпуск предоставляется по письменному заявлению Работника, согласованному и завизированному его непосредственным руководителем и предоставленному в Отдел кадров за две недели до начала отпуска.

5.10. 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.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

5.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, а также Коллективным договором. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск Работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

5.17. Работники, успешно обучающиеся в Вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников ИБР РАН:

- объявление благодарности;
- премирование.

6.2. Решение о поощрении или награждении Работника принимается Работодателем на основании представления непосредственного руководителя.

6.3. Поощрения объявляются приказом по ИБР РАН и доводятся до сведения Работника.

6.4. За особые заслуги перед обществом и государством Работник ИБР РАН может быть представлен к государственным наградам.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, локальными нормативными документами и трудовым договором.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение может быть применено за:

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей: прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), в том числе разглашения персональных данных другого Работника;

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

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

совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профкома.

7.7. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется законодательством Российской Федерации.

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
Председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. О.В. Брандлер



"28" апреля 2016 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
д.б.н. А.В. Васильев



"28" апреля 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА БИОЛОГИИ РАЗВИТИЯ
им. Н.К. КОЛЬЦОВА РАН**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок приема, учета, сбора, поиска, обработки, накопления и хранения документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее ИБР РАН).

Под сотрудниками подразумеваются лица, имеющие трудовые отношения с ИБР РАН.

1.2 Настоящее Положение является развитием комплекса мер, направленных на обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (Директора Института) в следующих структурных подразделениях Института: отделе кадров, бухгалтерии, канцелярии, Ученом совете, у инженера по спецвопросам и гражданской обороне. Информация накапливается и хранится на бумажных носителях, дискетах, дисках и жестких дисках.

1.3 Основанием для разработки данного Положения являются:

- Конституция РФ ч. 1 Ст. 23; Ст. 24;
- Всеобщая декларация прав человека (от 10.12.48 г.);
- Международный пакт о гражданских и политических правах (от 23.03.76 г.);
- Конвенция о защите прав человека и основных свободах (п.1 ст.8);
- Конвенция содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (п.1 ст.9) от 26.05.95 г.;
- Федеральный закон № 149-ФЗ от 27.07.2006 г. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- Федеральный закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 г. «О персональных данных».

1.4 Положение о защите персональных данных и изменения к нему вводятся внутренним Приказом по деятельности ИБР РАН и утверждаются Директором Института. Все сотрудники ИБР РАН должны быть ознакомлены под расписку с данным Положением и изменениями к нему.

2. Понятие и состав персональных данных.

Под персональными данными сотрудников понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного сотрудника ИБР, а также сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни сотрудника, позволяющие идентифицировать его личность. Персональные данные всегда являются конфиденциальной, строго охраняемой информацией. К персональным данным относятся:

- все биографические сведения сотрудника;
- образование;
- специальность;
- занимаемая должность;
- содержание трудового договора;
- подлинники и копии Приказов по личному составу;
- личные дела, личные карточки (форма Т-2) и трудовые книжки сотрудников;
- основания к Приказам по личному составу;
- дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики;
- анкета;
- копии документов об образовании;
- фотографии;
- наличие судимостей;
- адрес места жительства;
- домашний телефон;
- сотовый телефон;
- адрес личной электронной почты;
- размер заработной платы;
- состав декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;
- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- состав семьи;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- характер взаимоотношений в семье.

Данные документы являются конфиденциальными, хотя, учитывая их массовость и единое место обработки и хранения – соответствующий гриф ограничения на них не ставится. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

Собственником персональных данных является любой гражданин, к личности которого относятся соответствующие персональные данные и который стал сотрудником или изъявил желание вступить в трудовые отношения с работодателем.

Гражданин самостоятельно решает вопрос передачи работодателю своих персональных данных. Держателем персональных данных является работодатель, которому сотрудник добровольно передает во владение свои персональные данные. Работодатель выполняет функцию владения этими данными и обладает полномочиями распоряжения ими в пределах, установленных законодательством.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются лицом, уполномоченным работодателем. Указанные права и обязанности он может передавать своим заместителям, руководителям структурных подразделений, работа которых требует знания персональных данных работников или связана с обработкой этих данных.

Пользователями персональных данных являются юридические и физические лица, обращающиеся к собственнику или держателю персональных данных за получением необходимых сведений и пользующиеся ими без права передачи и разглашения.

К персональным данным не относятся:

- рабочий адрес;
- служебный телефон;

- адрес служебной электронной почты.

3. Создание, обработка и хранение персональных данных.

Обработка персональных данных включает в себя их получение, хранение, передачу, а также обновление, блокирование, защиту, уничтожение. Получение, хранение, передача или любое другое использование персональных данных сотрудника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия сотрудникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности сотрудников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Все персональные данные сотрудника получаются у него самого. Если персональные данные сотрудника возможно получить только у третьей стороны, то сотрудник Института должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие.

Не допускается получение и обработка персональных данных сотрудника о его политических, религиозных и иных убеждениях частной жизни, о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом РФ. Анкетно-биографические и характеризующие материалы сотрудника формируются в «Личное дело» после издания приказа о его приеме на работу. Таким образом, «Личное дело» обязательно содержит личную карточку формы Т2, а также может содержать документы, включающие персональные данные сотрудника, в порядке, определяющем процесс приема на работу: заявление сотрудника о приеме на работу, анкету, характеристику-рекомендацию, результат медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей, копию приказа о приеме на работу. Каждый сотрудник Института должен быть ознакомлен с настоящим Положением, с порядком обработки персональных данных сотрудников, а также со своими правами и обязанностями в этой области.

Все документы сотрудников хранятся в папках в алфавитном порядке.

Анкета является документом «Личного дела», представляющим собой перечень вопросов о биографических данных сотрудника, его образовании, выполняемой работе с начала трудовой деятельности, семейном положении, месте прописки или проживания и т.п. Анкета заполняется сотрудником самостоятельно при оформлении приема на работу. При заполнении анкеты сотрудник должен заполнять все ее графы, на все вопросы давать полные ответы.

В графе «Ближайшие родственники» перечисляются все члены семьи сотрудника с указанием степени родства (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, родные брат и сестра). Указываются фамилия, имя, отчество и дата рождения каждого члена семьи.

При заполнении анкеты и личной карточки используются следующие документы:

- паспорт;
- трудовая книжка;
- военный билет;
- документы об образовании;
- ИНН;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

«Личное дело» пополняется на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника в данной организации. Изменения, вносимые в карточку, должны быть подтверждены соответствующими документами (например, копия свидетельства о браке).

Сотрудник отдела кадров, ответственный за документационное обеспечение кадровой деятельности, принимает от принимаемого на работу сотрудника документы, проверяет полноту их заполнения и правильность указываемых сведений в соответствии с предъявленными документами.

4. Доступ к персональным данным работников.

Персональные данные добровольно передаются сотрудником непосредственно держателю этих данных и потребителям внутри Института исключительно для обработки и использования в работе.

4.1. К числу массовых потребителей персональных данных вне Института можно отнести государственные и негосударственные функциональные структуры:

- налоговые инспекции;
- правоохранительные органы;
- органы статистики;
- страховые агентства;
- военкоматы;
- органы социального страхования;
- пенсионные фонды;
- подразделения муниципальных органов управления.

4.2. Внутри Института персональные данные могут быть переданы сотрудникам функциональных структурных подразделений, которым эти данные необходимы для выполнения должностных обязанностей:

- администрации Института (директор, заместители директора);
- сотрудникам бухгалтерии;
- руководителям структурных подразделений.

В отделе кадров хранятся личные карточки сотрудников, работающих в настоящее время. Для этого используются запирающиеся шкафы. Личные карточки располагаются в алфавитном порядке. После увольнения документы по личному составу передаются на хранение в архив.

4.3. Инженер-исследователь, осуществляющий обслуживание компьютерной сети института, в целях обеспечения безопасности компьютерной сети, может проверять входящий и исходящий трафик института на наличие вирусов и применять необходимые меры для предотвращения вирусной угрозы в рамках своей должностной инструкции и Положения о компьютерной сети ИБР РАН. Доступ к содержанию сообщений электронной почты, другим персональным данным сотрудников, находящимся в сети Интернет, запрещается. Доступ к персональным данным сотрудников, хранящимся на локальных компьютерах, допускается только с согласия сотрудника.

4.4. Использование системы видеонаблюдения должно осуществляться в соответствии с Положением о видеонаблюдении в организации. Сбор персональной информации сотрудников посредством системы видеонаблюдения запрещается. Информация о сотрудниках, полученная с помощью системы видеонаблюдения может использоваться только в служебных целях.

5. Передача персональных данных.

При передаче персональных данных сотрудника работодатель должен соблюдать следующие требования:

5.1. Передача внешнему потребителю.

- Передача персональных данных внешнему потребителю может допускаться в минимальных объемах и только в целях выполнения задач, соответствующих объективной причине сбора этих данных.
- При передаче персональных данных сотрудника потребителям за пределы Института работодатель не должен сообщать данные третьей стороне без письменного согласия сотрудника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья сотрудника или в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

- Ответы на правомерные письменные запросы других учреждений и организаций даются с разрешения Директора Института и только в письменной форме и в том объеме, который не позволяет разглашать излишний объем передаваемых сведений.
- Не допускается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации по телефону или факсу; сведения передаются только в письменной форме.

5.2. Передача внутри Института

- Работодатель вправе разрешать доступ к персональным данным сотрудников только специально уполномоченным лицам, перечисленным в п. 4.2.

6. Защита персональных данных сотрудников.

Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности и конфиденциальности персональных данных, который приводил бы к достаточно надежному хранению информации.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в Институте, сотрудники ИБР РАН имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные сотрудника;
- требование об исключении или исправлении данных, обработанных с нарушением Трудового кодекса РФ. Персональные данные оценочного характера сотрудник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.
- требование об извещении Институте всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные сотрудника обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях и дополнениях.
- обжалование в суде любых неправомерных действий при обработке и защите его персональных данных.

В Институте следует:

- регламентировать состав сотрудников, функциональные обязанности которых требуют конфиденциальных данных.
- организовать порядок уничтожения информации;
- не допускать выдачу личных дел сотрудников на рабочие места руководителей подразделениями. Личные дела сотрудников могут выдаваться на рабочие места только Директору и заместителям директора Института.

7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных сотрудника.

Лица, виновные в разглашении конфиденциальной информации, связанной с персональными данными работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами РФ.

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН

Председатель ППО ИБР РАН
Ю.В. Маркитантова



14.04.2021 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института биологии
развития им. Н.К.Кольцова РАН

А.В. Васильев



14.04.2021 г.

Положение об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (далее соответственно - Положение, ИБР РАН) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителя ИБР РАН.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ИБР РАН за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение)

3. Система оплаты труда работников ИБР РАН устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников ИБР РАН формируется из финансового обеспечения ИБР РАН.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников ИБР РАН как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников ИБР РАН, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

II Порядок и условия оплаты труда работников ИБР РАН

9. Системы оплаты труда работников ИБР РАН устанавливаются с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №738н, от 17 сентября 2010 г. №810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2007 г. № 739н и от 17

сентября 2010 г. № 810 н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

мнения Первичной профсоюзной организации ИБР РАН;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБР РАН или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых или иных норм труда, включая нормы).

10. Размеры окладов работников ИБР РАН устанавливаются с учетом отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

11. Оклады пересматриваются ИБР РАН в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ИБР РАН за исключением окладов заместителей главного бухгалтера устанавливаются на 10-15% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

14. В Положении об оплате труда работников ИБР РАН предусматриваются конкретные размеры окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). С учетом финансового обеспечения выполнения ИБР РАН государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

15. С учетом условий труда работникам ИБР РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам ИБР РАН устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ИБР РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ИБР РАН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Оплата труда работников ИБР РАН, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ИБР РАН устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Доплата за работу в ночное время производится работникам ИБР РАН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам ИБР РАН устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

21. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ИБР РАН устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников ИБР РАН за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ИБР РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

24. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления осуществляются в ИБР РАН в пределах фонда оплаты труда.

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ИБР РАН и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

27. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников ИБР РАН к повышению уровня квалификации. В должностной оклад работника, имеющего ученую степень, включена надбавка за ученую степень. Данная надбавка выплачивается как часть оклада работника.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ИБР РАН устанавливаются с учетом разрабатываемых в ИБР РАН показателей и критериев оценки эффективности работников. Рейтинговые надбавки стимулирующего характера научным Работникам распределяются пропорционально индивидуальным показателям результативности научной деятельности (ПРНД) научных сотрудников. ПРНД научных сотрудников определяется на основе учёта результатов их работы за предыдущие два года. Методика определения ПРНД научных сотрудников и порядок его учета отражен в соответствующем Положении ИБР РАН, разрабатываемом комиссией по ПРНД и утверждаемое Ученым советом ИБР РАН. При этом учитывается:

трудовой вклад научного сотрудника в выполнение проводимых ИБР РАН научно-исследовательских работ (в составе временных научных коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых ИБР РАН, выступления по поручению руководства ИБР РАН на конференциях и симпозиумах;

публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности ИБР РАН монографий, книг и учебников;

осуществление научного руководства аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности ИБР РАН;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности ИБР РАН;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

29. Для работников ИБР РАН, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ученых);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия.

30. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ИБР РАН.

выполнение полученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ИБР РАН;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

31. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии, показатели, определяющие достижения этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливается в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

32. Надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью при несоблюдении сроков завершения или неудовлетворительном качестве выполнения порученной работы, а также в случае нарушения работником трудовой и производственной дисциплины.

33. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) определяется с учетом достижения условий (значения критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

V. Условия оплаты труда директора ИБР РАН, его заместителей, главного бухгалтера

34. Условия оплаты труда директора ИБР РАН определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 239.

35. Размер оклада директора ИБР РАН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором ИБР РАН.

36. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера ИБР РАН устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора приказами по ИБР РАН.

37. Директору ИБР РАН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

38. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору ИБР РАН осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы директора ИБР РАН с указанием размера такой выплаты.

39. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются директору ИБР РАН по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности ИБР РАН и его директора.

40. Директору ИБР РАН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

41. Заместители директора ИБР РАН и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

42. Соотношение среднемесячной заработной платы директора ИБР РАН, заместителей директора, главного бухгалтера ИБР РАН и среднемесячной заработной платы работников ИБР РАН (без учета заработной платы директора ИБР РАН, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы

43. Выплата материальной помощи директору ИБР РАН производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак директора ИБР РАН (в размере оклада);

б) рождение ребенка у директора ИБР РАН (в размере оклада);

в) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора ИБР РАН (в размере оклада)

г) утрата или повреждение имущества директора ИБР РАН в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие директора ИБР РАН и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь директора ИБР РАН свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

44. В случае смерти директора ИБР РАН материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

45. Решение о выплате материальной помощи директору ИБР РАН оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

46. Условия выплаты материальной помощи заместителям директора ИБР РАН, главному бухгалтеру ИБР РАН и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором ИБР РАН с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

47. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора ИБР РАН, главному бухгалтеру ИБР РАН и работникам принимается директором ИБР РАН после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя директора или главного бухгалтера ИБР РАН и документов, подтверждающих наличие основания для получения материальной помощи.

48. Работникам ИБР РАН при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития

им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев

07.10.2022 г.

07.10.2022 г.

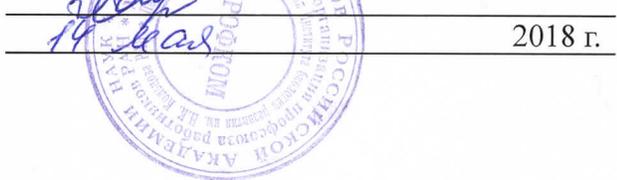
Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 2611 -р установить с 01.10.2022 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук	42328
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук	37680
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	36609
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	33110
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	37758
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	33110
Заведующий лабораторией	29625
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	37758
Главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	33110
Главный научный сотрудник	29625
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	33927
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	29279
Ведущий научный сотрудник	25761
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	30538
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	25890
Старший научный сотрудник	22404
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	24605
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	22942
Научный сотрудник	19456
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	20437
Младший научный сотрудник	16951
Старший лаборант с ученой степенью кандидата наук	18225
Старший лаборант	15890
Инженер-исследователь с ученой степенью кандидата наук	18225
Инженер-исследователь	15890
Заместитель директора по общим вопросам	25793

Руководитель Научно-организационного, Информационно-аналитического, Научно-инновационного отдела	29279
Помощник руководителя	15890
Юрист	21025
Администратор системный	20931
Инженер	15890
Контрактный управляющий	19456
Главный специалист	19911
Специалист по охране труда	19049
Методист-организатор образовательной деятельности	25890
Методист	15890
Главный бухгалтер	22404
Заместитель главного бухгалтера	21025
Бухгалтер	19456
Руководитель Планово-экономического отдела	19911
Ведущий экономист	20437
Экономист по труду	19942
Экономист	19456
Начальник Первого отдела	21025
Начальник отдела кадров	19456
Инспектор отдела кадров	15890
Зоолаборант	15890
Рабочий вивария	15890
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа биологических моделей"	19456
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа геномных технологий"	25890
Ветврач	16951
Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений	18949
Мастер участка	15890
Заведующий складом	16951
Заведующий опытно-экспериментальным участком "Кропотово"	21025
Тракторист	15890
Заведующий хозяйством	15890
Кладовщик	15890
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда	15890
Рабочий зеленого хозяйства	15890
Уборщик служебных помещений	15890
Сторож	15890

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. М.Ю. Маркитантова



2018 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития

им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



2018 г.

На основании Федерального закона от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ установить с 01.05.2018 г. должностные оклады следующим работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Рабочий вивария	11163
Тракторист	11163
Заведующий хозяйством	11163
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 4 разряда	11163
Рабочий зеленого хозяйства	11163
Уборщик служебных помещений	11163

"СОГЛАСОВАНО"

"УТВЕРЖДАЮ"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К. Кольцова РАН
Председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. О.В. Брандлер

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
д.б.н. А.В. Васильев

"28" апреля 2016 г.

"28" апреля 2016 г.

**Соглашение по охране труда
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
на 2016 год**

1. Общие положения

- 1.1. Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН (ИБР РАН).
- 1.2. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания Работодателем в лице Директора ИБР РАН.
- 1.3. Внесение изменений и дополнений в данное соглашение производится по согласованию с профкомом ИБР РАН.
- 1.4. Контроль выполнения данного Соглашения осуществляется непосредственно Директором ИБР РАН и профсоюзным комитетом ИБР РАН. При осуществлении контроля администрация предоставляет профкому всю имеющуюся соответствующую информацию.
- 1.5. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на улучшение условий и охраны труда и санитарно-бытового обеспечения работников.

2. Перечень мероприятий по охране труда

2.1. Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные лица
Организационные мероприятия			
1.	Разработка Положения о системе управления охраной труда в ИБР РАН.	II квартал 2016 г.	Зам. директора по научной работе. Специалист по ОТ.
2.	Корректировка Положения об организации работы по охране труда в ИБР РАН.	II квартал 2016 г.	Зам. директора по научной работе. Специалист по ОТ.

3.	Создание в ИБР РАН комиссии по охране труда на паритетных основах с первичной профсоюзной организацией.	II квартал 2016 г.	Зам. директора по научной работе. Председатель ППО ИБР РАН.
4.	Составление плана производственного контроля в ИБР РАН.	II квартал 2016 г.	Зам. директора по общим вопросам. Специалист по ОТ.
5.	Корректировка программы и инструкции вводного инструктажа работников ИБР РАН по охране труда.	II квартал 2016 г.	Специалист по ОТ.
6.	Разработка новых (при необходимости) и корректировка действующих инструкций по охране труда работников ИБР РАН по профессиям и видам работ, согласование этих инструкций с профкомом ИБР РАН в установленном ТК РФ порядке.	II квартал 2016 г.	Специалист по ОТ. Руководители структурных подразделений ИБР РАН
7.	Проведение всех видов инструктажей по охране труда.	В течение года	Специалист по ОТ. Руководители структурных подразделений ИБР РАН. Лицо, ответственное за электрохозяйство ИБР РАН.
8.	Обучение работников ИБР РАН по охране труда в соответствии с Порядком его проведения, установленным действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	В течение года	Зам. директора по научной работе. Специалист по ОТ.
9.	Проверка знаний работников ИБР РАН по охране труда.	Не реже одного раза в год	Члены комиссии ИБР РАН по обучению и проверке знаний требований по охране труда.
10.	Обеспечение структурных подразделений ИБР РАН законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, журналами регистрации всех видов инструктажей по охране труда.	В течение года	Специалист по ОТ.
11.	Предоставление работникам ИБР РАН гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда на основании результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда специализированными организациями на рабочих местах в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	В течение года	Дирекция ИБР РАН. Отдел кадров. Финансово-экономический отдел. Специалист по ОТ.

Организационно-технические мероприятия			
12.	Организация проведения специальной оценки условий труда на 23 рабочих местах работников ИБР РАН в соответствии с Порядком ее проведения, установленным действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	II квартал (за счет финансовых средств ФСС России)	Зам. директора по научной работе. Специалист по ОТ.
13.	Проведение общих технических осмотров зданий и других сооружений ИБР РАН на соответствие безопасной эксплуатации.	В течение года	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
14.	Модернизация оборудования и совершенствование технологических процессов в структурных подразделениях с целью обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах ИБР РАН.	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по общим вопросам. Руководители структурных подразделений Специалист по ОТ.
15.	Модернизация системы освещения с целью соблюдения нормативных требований по освещению на рабочих местах, в бытовых помещениях, зданиях и на территории ИБР РАН.	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
16.	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок ИБР РАН в целях обеспечения безопасных условий труда.	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
17.	Удаление и обезвреживание отходов, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов в ИБР РАН	В течение года	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
Мероприятия по обеспечению средствами коллективной и индивидуальной защиты			
18.	Модернизация средств коллективной защиты работников ИБР РАН от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
19.	Испытания устройств заземления и изоляции проводов электрооборудования и электроустановок зданий ИБР РАН на соответствие безопасной эксплуатации.	В течение года	Зам. директора по общим вопросам. Главный инженер. Специалист по ОТ.
20.	Обеспечение работников ИБР РАН средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями действующих федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации (типовые отраслевые нормы и др.).	В течение года	Зам. директора по общим вопросам. Руководители структурных подразделений Специалист по ОТ.
21.	Обеспечение работников ИБР РАН смывающими (мыло и др.) и	В течение года	Зам. директора по общим вопросам.

	обезвреживающими (кремы и др.) средствами в соответствии с требованиями действующих федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.		Руководители структурных подразделений Специалист по ОТ.
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
22.	Организация предварительного медицинского осмотра работников ИБР РАН в соответствии с ТК РФ.	В течение года	Отдел кадров. Специалист по ОТ.
23.	Организация периодического медицинского осмотра работников ИБР РАН в соответствии с Порядком их проведения, установленным действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	В течение года	Зам. директора по научной работе. Отдел кадров. Специалист по ОТ.
24.	Проведение лечебно-профилактических мероприятий на основании результатов медицинских осмотров, аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда на рабочих местах работников ИБР РАН в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по научной работе. Отдел кадров. Специалист по ОТ.
25.	Приобретение и выдача работникам ИБР РАН аптечек первой медицинской помощи. Дооснащение имеющихся аптечек первой медицинской помощи.	В течение года	Зам. директора по общим вопросам Специалист по ОТ.
26.	Проведение санитарно-гигиенических мероприятий с целью улучшения условий труда работников ИБР РАН: - по результатам проведения аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда на рабочих местах; - выделение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (умывальных, санузлов, помещений для принятия пищи, подсобных помещений).	В течение года (при наличии необходимых финансовых средств)	Зам. директора по общим вопросам Специалист по ОТ.

2.2. Включить в смету расходов института на 2016 г. расходы на реализацию мероприятий по охране труда в размере 440 тысяч рублей. Для оплаты специальной оценки условий труда на 23 рабочих местах работников ИБР РАН использовать финансовые средства, полученные из ФСС РФ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Приложение № 1
к Соглашению по охране труда ИБР РАН

ПОРЯДОК выплаты компенсаций и предоставления гарантий сотрудникам ИБР РАН в 2016 году за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда

1. Выплата компенсаций и предоставление гарантий сотрудникам ИБР РАН в 2016 г. за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда и тяжелую работу осуществляются по результатам оценки условий труда специализированными организациями, проводившими аттестации рабочих мест (АРМ) в 2012-2013 гг. и специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах сотрудников Института в 2014-2016 гг.
2. В случае проведения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными требованиями охраны труда и обеспечения на них безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации и гарантии работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).
3. Все компенсации и гарантии за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда назначаются сотрудникам ИБР РАН, имеющим медицинский допуск к работе.
4. Размеры компенсаций определяются экспертной комиссией, назначенной Директором ИБР РАН, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
5. Размер компенсаций устанавливается по решению экспертной комиссии ИБР РАН в зависимости от категории вредности.
6. **Установление сокращенной продолжительности рабочего времени.**
 - 6.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к вредным условиям труда 3 степени (класс 3.3) – 36 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к вредным условиям труда 4 степени (класс 3.4) – 34 часа в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены к опасным условиям труда (4 класс) – 30 часов в неделю.
 - 6.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании п.6.1.
 - 6.3. Сокращенный рабочий день предоставляется работнику в те дни, когда он фактически был занят на соответствующем рабочем месте полную продолжительность сокращенного рабочего времени.

6.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю), может быть увеличена до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации:

- первые два часа увеличенного рабочего времени оплачивается в полуторном размере;
- последующие часы - в двойном размере.

7. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

- 7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, включая научных работников, имеющих ученую степень, условия труда которых по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) отнесены:
- к вредным условиям труда 2 степени (класс 3.2) – 7 календарных дней;
 - к вредным условиям труда 3 степени (класс 3.3) – 9 календарных дней;
 - к вредным условиям труда 4 степени (класс 3.4) – 12 календарных дней;
 - к опасным условиям труда (4 класс) – 16 календарных дней.
- 7.2. В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 7.3. В фактически отработанное время включаются дни, в которых работник был занят не менее половины установленного рабочего времени в условиях, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 7.4. Организация учета фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда возлагается на руководителя структурного подразделения. Данные ежемесячно передаются в кадровую службу организации.
- 7.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам одновременно с ежегодным отпуском, или его части, составляющей не менее 14 календарных дней.
- 7.6. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, фактически проработавшим во вредных и (или) опасных условиях труда не менее 11 месяцев.
- 7.7. Если работник проработал во вредных и (или) опасных условиях труда менее 11 месяцев, то ему ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально фактически проработанному времени в этих условиях.
- 7.8. Работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный отпуск, либо его часть, составляющая не менее 14 календарных дней, предоставляется авансом.
- 7.9. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный оплачиваемый отпуск возникает в различное время, эти отпуска предоставляются одновременно.
- 7.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск научных работников, имеющих ученую степень, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда суммируются с удлиненным основным отпуском, установленным законодательством РФ.

7.11. В соответствии со статьей 117 ТК РФ и пунктом 5.1.5. Межотраслевого соглашения на основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. При этом минимальные размеры такой компенсации составляют: – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска; – для работников, условия труда которых отнесены к опасным (4 класс), в размере не менее двойной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

8. Компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в форме повышения оплаты труда .

8.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ (действующим результатам АРМ) устанавливается в повышенном размере дифференцированно в зависимости от степени вредности условий труда.

8.2. Минимальный размер повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4-х % от тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

8.3. Устанавливаются следующие размеры повышения оплаты труда:

- за работу во вредных условиях труда 1-ой степени вредности (класс 3.1.) – 4 %;
- за работу во вредных условиях труда 2-ой степени вредности (класс 3.2.) – 6 %;
- за работу во вредных условиях труда 3-ей степени вредности (класс 3.3.) – 8 %;
- за работу во вредных условиях труда 4-ой степени вредности (класс 3.4.) – 10 %;
- за работу в вредных условиях труда (класс 4) – 12 %.

**Нормы бесплатной выдачи работникам ИБР РАН
средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

Штатная должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи (ежегодная)
1	2	3
<p>Лаборант (при выполнении работ непосредственно на полярографах, спектрометрах, спектрографах и электронных микроскопах)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный; - перчатки резиновые; - очки защитные. 	<p>1 шт. 1 пара (дежурные) 1 пара (до износа)</p>
<p>Лаборант, научный сотрудник, инженер, техник (при постоянной работе с едкими, токсическими и взрывчатыми веществами)</p> <p>(при работе с огне- и взрывоопасными веществами)</p> <p>(при работе с кислотами) (при работе с металлоорганическими соединениями) дополнительно</p>	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный; - фартук прорезиненный с нагрудником; - перчатки резиновые; - нарукавники прорезиненные или нарукавники хлорвиниловые (только для лаборантов); - противогаз или респиратор; - очки защитные. - костюм хлопчатобумажный. с огнезащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного; - рукавицы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой; - маска защитная или шлем из огнезащитного материала. - халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой. вместо халата хлопчатобумажного; - перчатки кожаные. 	<p>1 шт. 1 шт. (дежурный) 1 пара (дежурные) 1 пара (дежурные)</p> <p>1 шт. (дежурный) 1 пара (до износа) 1 шт.</p> <p>1 пара (дежурные) 1 шт. (до износа)</p> <p>1 шт. 1 пара (дежурные)</p>

<p>Старший лаборант</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - нарукавники из полимерных материалов; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара (до износа) 6 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа) 1 шт. (до износа)</p>
<p>Инженер (при постоянной работе на установках /аппаратах/, являющихся источниками рентгеновского излучения)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный; - фартук из просвинцованной резины; - перчатки из просвинцованной резины; - галоши диэлектрические; - шапочка хлопчатобумажная. 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. (дежурный) 1 пара (дежурные) 1 пара (дежурные) 1 шт. (дежурная)</p>
<p>Работники, непосредственно занятые выполнением лабораторных работ с применением открытых радиоактивных веществ третьего класса в соответствии с ОСПОРБ-99</p>	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный; - берет хлопчатобумажный; - полотенце; - фартук пластиковый; - нарукавники пластиковые; - перчатки резиновые; - перчатки хлопчатобумажные; - перчатки радиационнозащитные; - тапочки; - очки защитные - респиратор с резиновой полумаской; - противогаз фильтрующий. 	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>12 шт.</p> <p>1 шт. (дежурный) 1 пара (дежурные) 1 пара (дежурные) 1 пара (дежурные) 1 пара (дежурные) 1 пара 1 пара (до износа) 1 шт. (до износа) 1 шт. (до износа)</p>
<p>Работники вивариев, занятые непосредственно на работах с экспериментальными животными, загрязненными радиоактивными веществами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный; - белье нательное; - берет хлопчатобумажный; - носки хлопчатобумажные; - полотенце; - полукомбинезон пластиковый; - фартук пластиковый; - перчатки резиновые; - перчатки хлопчатобумажные или 	<p>1 шт. (на 8 месяцев) 2 комплекта 4 шт. 4 пары 12 шт.</p> <p>1 шт. (дежурный) 1 шт. (дежурный) 1 пара (дежурные) 6 пар</p>

	<ul style="list-style-type: none"> рукавицы брезентовые; - ботинки или спецобувь дезактивируемая с лавсановым верхом; - сапоги резиновые. 	<p>4 пары 1 пара (дежурные)</p> <p>1 пара</p>
Ветеринарный врач	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки резиновые; - перчатки с полимерным покрытием. 	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара 12 пар 4 пары</p>
Работники отрядов и экспедиций (при работе в полевых условиях в инвентарь экспедиции выдается)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой; - сапоги кожаные или ботинки кожаные; - плащ или полуплащ непромокаемый; - рукавицы комбинированные; - очки защитные; - куртка на утепляющей прокладке. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара 1 шт. 1 пара 1 пара 1 шт.</p>
Водитель автомобиля (при управлении легковым автомобилем)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки хлопчатобумажные; - перчатки с точечным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов. 	<p>1 шт.</p> <p>6 пар 12 пар 1 пара (дежурные)</p>
Заведующий складом (при работе с горючими и смазочными материалами)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием; - очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее. 	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 пара (до износа) 1 шт. (до износа)</p>
(при работе с кислотами)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от растворов кислот и щелочей; - фартук для защиты 	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p>

<p>(при работе с металлами, лесоматериалами)</p> <p>(при работе с прочими грузами, материалами)</p> <p>(на наружных работах)</p>	<p>от растворов кислот и щелочей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее. - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием. - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием. - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем; - рукавицы комбинированные. 	<p>1 пара 12 пар 1 пара (до износа)</p> <p>1 пара (до износа) 1 шт. (до износа)</p> <p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>6 пар 1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар 1 шт. (на 2 года) 1 шт. (на 2 года) 1 шт. (на 2 года) 1 шт. (на 3 года)</p> <p>2 пары</p>
<p>Техник</p> <p>(на наружных работах)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - комбинезон хлопчатобумажный; - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - сапоги резиновые с защитным подноском; - ботинки кожаные; - рукавицы комбинированные; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки с точечным покрытием; - очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее; - вкладыши противозумные. - каска; - рукавицы комбинированные; - пояс предохранительный; 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. 1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара 1 пара 1 пара (дежурные) 4 пары 1 пара (дежурные) 1 пара (до износа) 1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа) 1 шт. (на 2 года) 1 пара (дежурные) 1 шт. (дежурный)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
<p>Слесарь-ремонтник (при работе в помещении)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - комбинезон хлопчатобумажный; - сапоги резиновые с защитным подноском; - ботинки кожаные; - перчатки хлопчатобумажные; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее; - средство индивидуальной защиты органов дыхания противоаэрозольное; - вкладыши противощумные. - каска; - рукавицы комбинированные; - пояс предохранительный; - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 пара</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 шт. (дежурное)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. (дежурный)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
<p>(на наружных работах)</p>		
<p>Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов и тепловых сетей (при работе в помещении)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - комбинезон хлопчатобумажный; - сапоги резиновые с защитным подноском; - ботинки кожаные; - перчатки хлопчатобумажные; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее; 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (до износа)</p>

(на наружных работах)	<ul style="list-style-type: none"> - средство индивидуальной защиты органов дыхания противоаэрозольное; - вкладыши противозвучные. - каска; - рукавицы комбинированные; - пояс предохранительный; - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт. (дежурное)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. (дежурный)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
Электромеханик (на наружных работах)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - каска; - пояс предохранительный; - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (дежурный)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (при выполнении работ, не связанных с риском возникновения электрической дуги)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - костюм хлопчатобумажный; - сапоги резиновые с защитным подноском; - сапоги кирзовые; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - перчатки с полимерным покрытием; - рукавицы комбинированные; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее; - каска; - пояс предохранительный; 	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>12 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (дежурный)</p>

(на наружных работах)	<ul style="list-style-type: none"> - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p> <p>(на наружных работах)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - вкладыши противозвучные. - каска; - пояс предохранительный; - плащ для защиты от воды; - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (до износа)</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>1 пара (дежурные)</p> <p>1 пара (до износа)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (дежурный)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>
Сторож (вахтер)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - плащ для защиты от воды; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием. 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
<p>Уборщик служебных помещений</p> <p>(при мытье полов и мест общего пользования) дополнительно</p>	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - рукавицы комбинированные; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - сапоги резиновые; - туфли на нескользящей подошве. 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>

Уборщик территорий	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - халат хлопчатобумажный; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - костюм с водоотталкивающей пропиткой; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки комбинированные; - перчатки с полимерным покрытием; - каска; - сигнальный жилет. 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p>
Зимой дополнительно	<ul style="list-style-type: none"> - костюм на утепляющей прокладке; - головной убор утепленный; - сапоги утепленные с вставным утеплителем. 	<p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 2 года)</p> <p>1 шт. (на 3 года)</p>

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Института биологии развития
им. Н.К. Кольцова РАН
Председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. О.В. Брандлер

"28" апреля 2016 г.



"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института
биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
д.б.н. А.В. Васильев

"28" апреля 2016 г.



Список

**должностей работников Федерального государственного бюджетного учреждения
науки Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН,
работающих в условиях ненормированного рабочего дня**

1. Установить работу в условиях ненормированного рабочего дня для
следующих должностей:

заместитель директора по научной работе
заместитель директора по общим вопросам;
ученый секретарь;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
начальник отдела кадров;
главный инженер
начальник Первого отдела.

2. Предоставить 12 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого
отпуска сотрудникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня (Ст.
119 ТК РФ; Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90ФЗ), независимо от
фактической продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего
дня.

Приложение №7
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
от "06" мая 2019 г.

Дополнительное соглашение N 1
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
(ИБР РАН) от "28" апреля 2016 г.
на 2019-2020 годы

Москва

"26" апреля 2019 г.

Работодатель в лице его представителя директора ИБР РАН Васильева А.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Председателя ППО ИБР РАН Маркитантовой Ю.В., действующей на основании Положения, с другой стороны, на основании решения Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора. (Протокол заседания комиссии от "26" апреля 2019 г. N 2),

в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.4 Коллективного договора от "28" апреля 2016 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением "27" апреля 2019 г. срока действия Коллективного договора от "28" апреля 2016 г. и отсутствием трехстороннего отраслевого соглашения, Стороны согласились продлить действие Коллективного договора на срок один год, до 28.04.2020 г.
2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2019-2020 годы.

Представитель работодателя:

Представитель работников:


 /А.В. Васильев
 (подпись) (Ф.И.О.)




 /Ю.В. Маркитантова
 (подпись) (Ф.И.О.)

(М.П.)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
 ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
 ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
 ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
 № 513 от 07.05.2019 г.



"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития

им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев

2019 г.

15 октября 2019 г.

Во исполнение Распоряжения Правительства Российской Федерации от 13.03.2019 г. № №
415-р установить с 01.10.2019 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук	39515
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук	35176
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	34936
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	30910
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	35249
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	30910
Заведующий лабораторией	27656
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	35249
Главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	30910
Главный научный сотрудник	27656
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	31672
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	27333
Ведущий научный сотрудник	24079
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	28508
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	24169
Старший научный сотрудник	20915
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	25756
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	21417
Научный сотрудник	18163
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	19079
Младший научный сотрудник	15824
Старший лаборант с ученой степенью кандидата наук	17014
Старший лаборант	13760
Инженер-исследователь с ученой степенью кандидата наук	17014
Инженер-исследователь	13760

Заместитель директора по общим вопросам	24079
Советник РАН	24079
Помощник руководителя	13760
Юрист	19540
Администратор системный	19540
Инженер	13760
Контрактный управляющий	13760
Главный специалист	18587
Специалист по охране труда	17783
Методист-организатор образовательной деятельности	15824
Главный бухгалтер	20915
Заместитель главного бухгалтера	19540
Бухгалтер	18163
Экономист по труду	18587
Экономист	18163
Главный специалист Планового отдела	18587
Начальник Первого отдела	19540
Начальник отдела кадров	18163
Инспектор отдела кадров	13760
Зоолаборант	11765
Рабочий вивария	11765
Руководитель группы	18163
Рентгенлаборант	11765
Ветврач	15824
Главный инженер	19540
Начальник отдела материально-технического снабжения	18587
Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений	17783
Мастер участка	13760
Заведующий складом	15824
Заведующий опытно-экспериментальным участком "Кропотово"	19540
Тракторист	11765
Заведующий хозяйством	11765
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 4 разряда	11765
Рабочий зеленого хозяйства	11765
Уборщик служебных помещений	11765
Сторож	11765

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова

31 декабря 2019 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития

им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



31 декабря 2019 г.

Во исполнение Федерального закона от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установить с 01.01.2020 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Зоолаборант	12130
Рабочий вивария	12130
Тракторист	12130
Заведующий хозяйством	12130
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 4 разряда	12130
Рабочий зеленого хозяйства	12130
Уборщик служебных помещений	12130

Приложение №7
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
от "26" апреля 2020 г.

Дополнительное соглашение N 2
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
(ИБР РАН) от "28" апреля 2016 г.
на 2020-2021 годы

Москва

"26" апреля 2020 г.

Работодатель в лице его представителя директора ИБР РАН Васильева А.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Председателя ППО ИБР РАН Маркитантовой Ю.В., действующей на основании Положения, с другой стороны, на основании решения Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора. (Протокол заседания комиссии от "26" апреля 2020 г. N 2),

в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.4 Коллективного договора от "28" апреля 2016 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением "28" апреля 2020 г. срока действия Дополнительного соглашения N1 от 26 апреля 2019 г. к Коллективному договору ИБР РАН от "28" апреля 2016 г. и отсутствием трехстороннего отраслевого соглашения, Стороны согласились продлить действие Коллективного договора на срок один год, до 28.04.2021 г.

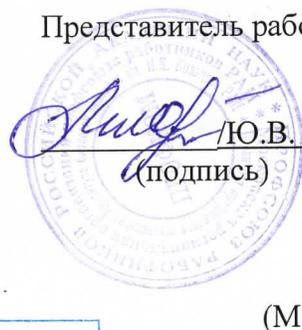
2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020-2021 годы.

Представитель работодателя:


А.В. Васильев
(подпись) (Ф.И.О.)
(М.П.)

Представитель работников:


Ю.В. Маркитантова
(подпись) (Ф.И.О.)
(М.П.)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 404 от 06.05.2020 г. 

Приложение № 11 к Коллективному договору ИБР РАН

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова



12.10.2020 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Врио директора Федерального
государственного бюджетного
учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



12.10.2020 г.

Во исполнение Распоряжения Правительства Российской Федерации от 04.09.2020 г. № 2250-р установить с 01.10.2020 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук	40700
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук	36231
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	35201
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	31837
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	36306
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	31837
Заведующий лабораторией	28486
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	36306
Главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	31837
Главный научный сотрудник	28486
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	32622
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	28153
Ведущий научный сотрудник	24770
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	29363
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	24894
Старший научный сотрудник	21542
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	23659
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	22060
Научный сотрудник	18708
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	19651
Младший научный сотрудник	16299
Старший лаборант с ученой степенью кандидата наук	17524

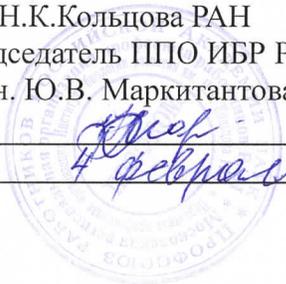
Старший лаборант	14173
Инженер-исследователь с ученой степенью кандидата наук	17524
Инженер-исследователь	14173
Заместитель директора по общим вопросам	24801
Заведующий отделом	28153
Помощник руководителя	14173
Юрист	20216
Администратор системный	20126
Инженер	14173
Контрактный управляющий	18708
Главный специалист	19145
Специалист по охране труда	18316
Методист-организатор образовательной деятельности	24894
Методист	14173
Главный бухгалтер	21542
Заместитель главного бухгалтера	20216
Бухгалтер	18708
Экономист по труду	19145
Экономист	18708
Главный специалист Планового отдела	19145
Начальник Первого отдела	20216
Начальник отдела кадров	18708
Инспектор отдела кадров	14173
Зоолаборант	12494
Рабочий вивария	12494
Руководитель группы	18708
Рентгенлаборант	12494
Ветврач	16299
Главный инженер	20126
Начальник отдела материально-технического снабжения	19145
Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений	18316
Мастер участка	14173
Заведующий складом	16299
Заведующий опытно-экспериментальным участком "Кропотово"	20216
Тракторист	12494
Заведующий хозяйством	12494
Кладовщик	12494
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда	12494

Рабочий зеленого хозяйства	12494
Уборщик служебных помещений	12494
Сторож	12494

Приложение №12 к Коллективному договору ИБР РАН

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова



2021 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Врио директора Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



2021 г.

На основании Федерального закона от 29.12.2020 г. N 473-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" установить должностные оклады с 01.01.2021 г. следующим работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Зоолаборант	12792
Рабочий вивария	12792
Тракторист	12792
Кладовщик	12792
Заведующий хозяйством	12792
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12792
Рабочий зеленого хозяйства	12792
Уборщик служебных помещений	12792

Приложение №13 к Коллективному договору ИБР РАН

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова



17.01.2022 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



17.01.2022 г.

На основании Федерального закона от 06.12.2021 г. N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установить должностные оклады с 01.01.2022 г. следующим работникам ИБР РАН:

Должность	Оклад, руб.
Зоолаборант	13890
Рабочий вивария	13890
Сторож	13890
Тракторист	13890
Лифтер	13890
Кладовщик	13890
Заведующий хозяйством	13890
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13890
Рабочий зеленого хозяйства	13890
Уборщик служебных помещений	13890

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркитантова



17.10.2022

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



17.10.2022

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 2611 -р установить с 01.10.2022 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук	42328
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук	37680
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	36609
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	33110
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	37758
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	33110
Заведующий лабораторией	29625
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	37758
Главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	33110
Главный научный сотрудник	29625
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	33927
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	29279
Ведущий научный сотрудник	25761
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	30538
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	25890
Старший научный сотрудник	22404
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	24605
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	22942
Научный сотрудник	19456
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	20437
Младший научный сотрудник	16951
Старший лаборант с ученой степенью кандидата наук	18225
Старший лаборант	15890
Инженер-исследователь с ученой степенью кандидата наук	18225
Инженер-исследователь	15890
Заместитель директора по общим вопросам	25793

Руководитель Научно-организационного, Информационно-аналитического, Научно-инновационного отдела	29279
Помощник руководителя	15890
Юрист	21025
Администратор системный	20931
Инженер	15890
Контрактный управляющий	19456
Главный специалист	19911
Специалист по охране труда	19049
Методист-организатор образовательной деятельности	25890
Методист	15890
Главный бухгалтер	22404
Заместитель главного бухгалтера	21025
Бухгалтер	19456
Руководитель Планово-экономического отдела	20931
Ведущий экономист	20437
Экономист по труду	19942
Экономист	19456
Начальник Первого отдела	21025
Начальник отдела кадров	19456
Инспектор отдела кадров	15890
Зоолаборант	15890
Рабочий вивария	15890
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа биологических моделей"	19456
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа геномных технологий"	25890
Ветврач	16951
Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений	18949
Мастер участка	15890
Заведующий складом	16951
Заведующий опытно-экспериментальным участком "Кропотово"	21025
Тракторист	15890
Заведующий хозяйством	15890
Кладовщик	15890
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда	15890
Рабочий зеленого хозяйства	15890
Уборщик служебных помещений	15890
Сторож	15890

Приложение № 15 к Коллективному договору ИБР РАН

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
председатель ППО ИБР РАН
к.б.н. Ю.В. Маркигантова



16.01.2023 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Института биологии развития
им. Н.К.Кольцова РАН
А.В. Васильев



16.01.2023 г.

На основании Федерального закона от 19.12.2022 г. № 522-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» установить с 01.01.2023 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	сумма, руб.
Старший лаборант	16242
Инженер-исследователь	16242
Помощник руководителя	16242
Инженер	16242
Методист	16242
Инспектор отдела кадров	16242
Зоолаборант	16242
Рабочий вивария	16242
Мастер участка	16242
Тракторист	16242
Заведующий хозяйством	16242
Кладовщик	16242
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда	16242
Рабочий зеленого хозяйства	16242
Уборщик служебных помещений	16242
Сторож	16242

"СОГЛАСОВАНО"

с Первичной профсоюзной организацией
 Федерального государственного
 бюджетного учреждения науки
 Института биологии развития
 им. Н.К.Кольцова РАН
 председатель ППО ИБР РАН
 к.б.н. Ю.В. Маркитантова



13.11 2023 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор Федерального государственного
 бюджетного учреждения науки
 Института биологии развития
 им. Н.К.Кольцова РАН
 А.В. Васильев



13.11 2023 г.

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.09.2023 №2655-р установить с 01.10.2023 г. следующие оклады работникам ИБР РАН:

Должность	Сумма, руб.
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью доктора наук	44660
Заместитель директора по научной работе с ученой степенью кандидата наук	39760
Заместитель директора по общим вопросам	27220
Ученый секретарь с ученой степенью доктора наук	38630
Ученый секретарь с ученой степенью кандидата наук	34940
Заведующий лабораторией с ученой степенью доктора наук	39840
Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидата наук	34940
Заведующий лабораторией	31260
Главный научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	39840
Главный научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	34940
Главный научный сотрудник	31260
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	35800
Ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	30890
Ведущий научный сотрудник	27180
Старший научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	32220
Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	27320
Старший научный сотрудник	23640
Научный сотрудник с ученой степенью доктора наук	25960
Научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	24210
Научный сотрудник	20530
Младший научный сотрудник с ученой степенью кандидата наук	21570
Младший научный сотрудник	17890
Старший лаборант с ученой степенью кандидата наук	19230
Старший лаборант	17140
Инженер-исследователь с ученой степенью кандидата наук	19230
Инженер-исследователь	17140
Инженер	17140

Руководитель Научно-организационного, Информационно-аналитического, Научно-инновационного отдела	30890
Помощник руководителя	17140
Юрист	22190
Администратор системный	22090
Медицинский консультант	20530
Контрактный управляющий	20530
Главный специалист	21010
Специалист по охране труда	20100
Старший методист	18224
Методист-организатор образовательной деятельности	27320
Методист	17140
Главный бухгалтер	23640
Заместитель главного бухгалтера	22190
Бухгалтер	20530
Руководитель Планово-экономического отдела	22090
Ведущий экономист	21570
Экономист по труду	21040
Экономист	20530
Начальник Первого отдела	22190
Начальник отдела кадров	20530
Инспектор отдела кадров	17140
Зоолаборант	17140
Рабочий вивария	17140
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа биологических моделей"	20530
Руководитель группы Центр коллективного пользования "Группа геномных технологий"	27320
Ветврач	17890
Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений	19520
Мастер участка	17140
Заведующий складом	17890
Заведующий опытно-экспериментальным участком "Кропотово"	22190
Тракторист	17140
Заведующий хозяйством	17140
Кладовщик	17140
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений 4 разряда	17140
Рабочий зеленого хозяйства	17140
Уборщик служебных помещений	17140
Сторож	17140

435

Дополнительное соглашение N 3
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
(ИБР РАН) от "28" апреля 2016 г.
на 2021-2022 годы

Москва

" 16 " апреля 2021 г.

Работодатель в лице его представителя директора ИБР РАН Васильева А.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Председателя ППО ИБР РАН Маркитантовой Ю.В., действующей на основании Положения, с другой стороны, на основании решения Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора (Протокол заседания комиссии от " 13 " апреля 2021 г. N 3),

в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.4 Коллективного договора от "28" апреля 2016 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением "28" апреля 2021 г. срока действия Коллективного договора от "28" апреля 2016 г. и отсутствием трехстороннего отраслевого соглашения, Стороны согласились продлить действие Коллективного договора на срок один год, до 28.04.2022 г.
2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2021-2022 годы.

Представитель работодателя:

Представитель работников:


А.В. Васильев
 (подпись) (Ф.И.О.)
 (М.П.)




Ю.В. Маркитантова
 (подпись) (Ф.И.О.)
 (М.П.)



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
 ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
 ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
 ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
 № 435 от 20.04.2021 г. 

665
480

Дополнительное соглашение N 4
к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института биологии развития им. Н.К. Кольцова РАН
(ИБР РАН) от "28" апреля 2016 г.
на 2022-2023 годы

Москва

" 6 " апреля 2022 г.

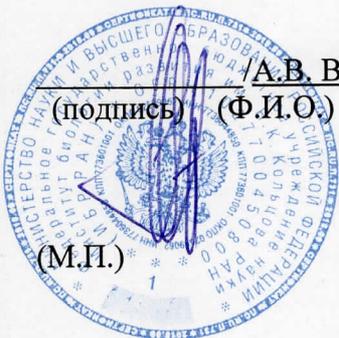
Работодатель в лице его представителя директора ИБР РАН Васильева А.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Председателя ППО ИБР РАН Маркитантовой Ю.В., действующей на основании Положения, с другой стороны, на основании решения Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора (Протокол заседания комиссии от " 31 " марта 2022 г. N 4),

в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.4 Коллективного договора от "28" апреля 2016 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением "28" апреля 2022 г. срока действия Коллективного договора от "28" апреля 2016 г., Стороны согласились продлить действие Коллективного договора на срок один год, до 28.04.2023 г.
2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2022-2023 годы.

Представитель работодателя:

Представитель работников:



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 665 от 13.04.2022 г.

2022

**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 РАН (ИБР РАН)**

на период с 01.12.2022 г. до 29.09.2025 г.

От Работодателя:

И.о. Директора Института
доктор биологических наук

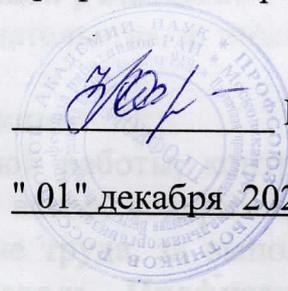


Шарова Н.П.

" 01" декабря 2022 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации Института



Маркитантова 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 любая 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 пятидесятой 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 трудовое увечье 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:

Копия за подписями ответственных лиц, осуществляется
составлением акта, который является неотъемлемой частью комплекта
документов, прилагаемых к коллективному договору.

Присутствие работников

И.О. Шарова (И.О.)
(подпись)

(И.О.)



И.П. Шарова

и.о. директора ИБР РАН

Всего прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
8 ЛИСТА

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1009 от 05.12.2022 г.