

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Зоологического института Российской академии наук (ЗИН РАН)

на период с 17 декабря 2021 г. по 16 декабря 2024 г.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 17 " декабря 2021 г.

рег. № 15246/21-КД

Подпись _____

От Работников:

Председатель Профкома


Смирнов Игорь Сергеевич

Ф.И.О./

М.П.



От Работодателя:

Директор, член-корреспондент
РАН


Черников Никита Севирович

Ф.И.О./

М.П.



Принят на заседании
Комиссии по разработке
Коллективного договора
17 декабря 2021 г.

Санкт-Петербург

2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	03
2. Трудовой договор	04
3. Оплата труда	06
4. Рабочее время и время отдыха работников Института	10
5. Вопросы занятости	14
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда. Дистанционная работа	15
7. Социальные льготы и гарантии работников Института	18
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома ЗИН РАН	19
9. Заключительные положения. Контроль за выполнением Коллективного Договора	20
10. Приложения	22

Принятые сокращения и аббревиатуры:

Институт, ЗИН РАН – Зоологический институт РАН;
КД, Договор – коллективный договор;
КПК – Комиссия по противодействию коррупции (Приказ 125.2-62а от 27.05.21);
Минобрнауки – Министерство науки и высшего образования РФ;
МРОТ – минимальный размер оплаты труда;
ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка;
ПК, Профком – Профсоюзный комитет Зоологического института РАН;
ПОТ – Положение об оплате труда работников Зоологического института РАН;
Профсоюз – Всероссийский профессиональный союз работников РАН;
Работники – работники Зоологического института РАН;
Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
 Зоологический институт РАН;
РАН – Российская академия наук;
Соглашение – Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным
 Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы;
ТД – Трудовой договор;
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(Цели и задачи коллективного договора, ведение переговоров, заключение и условия действия договора, ответственность сторон, социальное партнерство)

- 1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и содержащим обязательства по обеспечению условий труда, оплате труда, занятости и социальных гарантий работникам Института и обязательства работников.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Зоологического института Российской академии наук (далее – Институт) на 2021-2024 годы являются:
 - Работники Института в лице их представителя – председателя Профкома первичной профсоюзной организации Работников Института;
 - Работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Зоологический институт РАН в лице его представителя – директора Института.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.
- 1.4. Коллективный договор разработан 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 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования, на 2021-2023 годы (далее Соглашение) и Устава Института.
- 1.5. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего КД создается комиссия из числа представителей администрации института и членов Профкома (Приложение № 6).
- 1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного КД.
- 1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Института и обязательны для выполнения представителями Работодателя, Работниками и Профкомом Института.
- 1.8. Предметом настоящего КД 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.
- 1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. КД 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 Профкомом до Работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации и размещают ее на Интернет-портале Института.
- 1.12. В соответствии со ст. 43 ТК РФ при реорганизации Института настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Настоящий КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев до окончания срока действия КД вступить в переговоры для формирования нового Коллективного договора. При этом настоящий Коллективный договор действует до подписания нового КД или продлевается на следующие три года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(Трудовой договор (ТД). Гарантии занятости и обеспечение имущественных прав работников. Кадровая политика Института – условия найма и увольнения, повышение квалификации работников)

- 2.1. Трудовые отношения в Институте строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем. Стороны трудового договора регулируют условия трудового договора с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Минобрнауки (Соглашение), настоящего коллективного договора (КД), устава Института и иных локальных нормативных актов Организации. При оформлении трудового договора учитываются Рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного учреждения при проведении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, приказами Минобрнауки от 17 сентября 2018 №40н и от 01 февраля 2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»», № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»» и № 73 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»», на основе которых в Институте разработано Положение об оплате труда работников (см. Приложение 2).
- 2.2. Работодатель и Профком совместно проводят работу по введению эффективного контракта, основанных на наличии у Института государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; на системе оценки эффективности деятельности работников, утверждённой Работодателем в установленном порядке; на системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и

качество затраченного труда, утверждённой Работодателем в установленном порядке; подробной конкретизации с учётом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда (Соглашение, п. 5.3.6).

- 2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников Института по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.
- 2.4. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения ТД в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон. При приеме на работу Работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника и настоящим Коллективным договором.
- 2.5. ТД с Работниками Института заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава Института (Приложение 11) и (или) локального нормативного акта.
- 2.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Института не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
- 2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 и 74 ТК РФ.
- 2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в ТД. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст.70 ТК РФ.
- 2.9. Работодатель обязуется:
 - поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах, организации курсов, занятий для повышения квалификации и т.д.
 - разрабатывать проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом Института.
- 2.10. Профком обязуется:
 - нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
 - способствовать росту квалификации Работников;

- добиваться улучшения условий труда Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего КД.

2.11. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Институте (Соглашение, п. 2.1.9):

- проведение работы с молодежью с целью ее закрепления в Институте;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Работодатель оформляет договоренности с представителями молодых ученых и специалистов Института по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, являющихся приложениями к КД (Соглашение, п. 2.1.12), в которых предусматриваются разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Институте;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Институте;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

(Форма, система оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором)

3.1. Начисление заработной платы производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Зоологического института РАН», разработанного на основе приказов Минобрнауки от 01 февраля 2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду

экономической деятельности «Научные исследования и разработки», № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»» и № 73 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»» и локальными нормативными актами Института по оплате труда.

- 3.2. В соответствии с частью первой ст. 144 ТК РФ «Системы оплаты труда» и на основании Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями) Работодатель самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также формы и систему оплаты труда, размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, структуру и штат.
- 3.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы, в целях осуществления стимулирования качественного труда принимают участие: представители Профкома, комиссии и рабочие группы, назначаемые приказом директора из числа научных работников, администрации и юрисконсульта. Система оплаты труда Работников Института, включающая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, и представлена в ПОТ (Приложение 2)
- 3.4. Размер оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, закрепленные в трудовом договоре, являются гарантированным уровнем оплаты труда Работника. Работодатель вправе изменить условия трудового договора, в том числе заработную плату в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. В остальных случаях изменение условий трудового договора, в том числе зарплаты, возможно только по соглашению сторон, выраженному в письменной форме (ТК РФ, ст. 72, 74).
- 3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и коллективным договором.
- 3.6. Пересмотр норм труда Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится только по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится (Приказ Минобрнауки от 01.02.2021 № 72).
- 3.7. Месячная 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.

- 3.8. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда (Соглашение, п. 5.4.2).
- 3.9. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ТК РФ, ст. 152; Соглашение, п. 5.4.8).
- 3.10. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) должен составлять 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ТК РФ, ст. 147).
- 3.11. 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, сохраняется средняя заработная плата (Соглашение, п. 5.3.8).
- 3.12. 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 Института устанавливается доплата по соглашению сторон в соответствии со ст. 60.2 и 151 ТК РФ. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются на основании служебной записки руководителя, письменного согласия сотрудника и дополнительного соглашения к трудовому договору.
- 3.13. При изменении системы оплаты труда Работников Института их заработная плата (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть ниже, чем выплачиваемая ранее, при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения объема работ той же квалификации.
- 3.14. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время (Соглашение, п.5.4.7). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома, или трудовым договором.
- 3.15. Время простоя по вине Работодателя, если Работник предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ТК РФ, ст. 157).
- 3.16. 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 несет ответственность согласно ст. 236 ТК РФ (Соглашение, п. 5.4.14). В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. за первую половину месяца) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка (ТК РФ, ст. 142).
- 3.17. 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 устанавливается доплата, размер и сроки выплаты которой устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ТК РФ, ст. 60.2, 151).

3.18. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от образования, квалификационной категории, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (Соглашение, п. 5.4.6).

3.19. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка (ТК РФ, ст. 167), а также возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения и выплачиваются суточные. Порядок и размеры возмещения устанавливаются Положением ЗИН РАН о возмещении командировочных расходов.

3.20. Работникам, работающим на сдельной оплате труда, за нерабочие праздничные дни выплачивается дополнительное вознаграждение в размере 1 МРОТ пропорционально числу нерабочих праздничных дней, когда Работник не был привлечен к работе (ТК РФ, ст. 112).

3.21. Работодатель обязуется:

- ежегодно информировать на собрании (конференции) Работников о финансовом состоянии Института; о средней заработной плате по категориям Работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие), доводить до сведения Работников информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по основным категориям работников (Соглашение, п. 5.3.9);

- введение новых или изменение прежних условий оплаты труда (норм и нормативов) производить с учетом мотивированного мнения Профкома в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца;

- знакомить каждого вновь принимаемого Работника с правилами внутреннего трудового распорядка, порядком и условиями оплаты труда, иными локальными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также коллективным договором, любым из способов: размещением информации на официальном сайте ЗИН РАН в сети Интернет (<http://intra/Infodoc/>), путем рассылки на электронную почту Работника, путем рассылки по внутренней электронной почте, либо ознакомлением под подпись, если способы информирования с помощью электронных средств связи невозможны; обязанность своевременно сообщать Работодателю об изменениях адреса электронной почты лежит на Работнике.

- производить выплату заработной платы, зафиксированной в трудовом договоре, не реже, чем каждые полмесяца, за первую половину месяца 25-го числа этого месяца, за вторую половину

месяца 10-го числа следующего месяца в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника;

– при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ТК РФ, ст. 136); для получения информации Работник обращается в бухгалтерию Института за расчетным листком, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ТК РФ, ст. 372);

– включить Профком Института в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов Минобрнауки по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда.

3.22. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и иными локальными нормативными актами Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и правила по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе.

Работодатель и Работники обязуются принимать меры для экономии и рационального использования материальных и финансовых ресурсов Института.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

(Режим труда и отдыха. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков)

- 4.1. Режим рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома Института, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, – трудовым договором.
- 4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю: ТК РФ, ст. 91) за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 4.3. 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.

- 4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней, оплата которого производится в пределах фонда оплаты труда (ФОТ). Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска устанавливается и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска для каждой категории работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда и других условий.
- 4.5. Для Работников Института, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда), отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:
- не более 36 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности;
 - не более 34 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности;
 - не более 30 часов в неделю для работников, условия труда которых отнесены к опасным;
- Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором либо дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом результатов оценки условий труда.
- 4.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами; при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 4.7. Для Работников Института, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (35-часовая неделя).
- 4.8. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).
- 4.9. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность), который обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (недели, месяца и т.д.), может быть введен по соглашению Сторон - Работника и Работодателя.
- 4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в размере не менее 7 календарных дней (ТК РФ, ст. 117). 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, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией (Соглашение, п. 6.1.7).

- 4.11. 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.
- 4.12. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей и с учетом мнения Профкома Института устанавливает дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами: 7, 10 и 14 календарных дней для 2, 3 и 4 степени вредности. Предусматривается компенсация в размере среднего дневного заработка за каждый день дополнительного отпуска, начиная с 8-го дня.
- 4.13. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм по указанию Работодателя продолжительность рабочего времени сокращается в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя с учетом мнения Профкома Института (Приложение 3).
- 4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника с учетом мнения Профкома Института.
- 4.15. Право на дополнительные выходные дни и отпуска предоставляется отдельным категориям Работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ТК РФ, ст. 262);
 - Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ТК РФ, ст. 263);
 - донорам в соответствии со ст. 186 ТК РФ;
 - работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с главой 26 ТК РФ.
- 4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.17. Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.
- 4.18. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Института не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 4.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.
- 4.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.21. Часть неиспользованного очередного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть по соглашению сторон трудового договора заменена денежной компенсацией (ТК РФ, ст. 126).
- 4.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска (Соглашение, п. 6.1.6).
- 4.23. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительных отпусков по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.
- 4.24. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категории лиц, обозначенных в ст. 128 ТК РФ.
- 4.25. Работодатель обязуется Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплату отпуска произвести не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случае, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ТК РФ, ст. 124, Соглашение, п. 6.1.6).
- 4.26. Работникам, являющимся членами экипажа судна, Работодатель, в целях сохранения и закрепления кадров плавсостава, не занятых в межнавигационный период и в случае невозможности предоставления работнику рабочего места, с учетом своих производственных и финансовых возможностей и в соответствии с частью второй ст. 116 ТК РФ, может предоставить в межнавигационный период дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска в межнавигационный период устанавливается по соглашению между Работодателем и Работником. Межнавигационный отпуск предоставляется Работникам, не занятым ремонтом корабля и на других работах, при отсутствии у них оплачиваемых отгулов и отпусков, и оплачивается в размере 1 МРОТ за каждый месяц предоставленного отпуска.
- 4.27. Членам экипажа судна предоставляются оплачиваемые суммированные дни отдыха после окончания их непрерывной работы на судне, либо по соглашению сторон вместо предоставления дней отдыха выплачивается денежная компенсация. Оплата за дни, подлежащие включению в суммированные дни отдыха, может производиться работодателем одновременно с оплатой труда в период работы на судне; в этом случае предоставляемые по окончании работы на судне суммированные дни отдыха дополнительной оплате не подлежат.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

(Гарантии занятости и обеспечение имущественных прав работников. Кадровая политика Института - условия найма и увольнения, повышение квалификации работников)

- 5.1. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Профком Института 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. Работодатель при проведении структурных преобразований принимает меры по недопущению массовых сокращений работников Института.
- 5.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата Работников обязуется в письменной форме сообщить об этом Профкому (выборному органу первичной профсоюзной организации Института) 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. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.
- 5.4. Увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация Института с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников Института в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (Соглашение, п. 8.5.5).
- 5.5. Председатель или представитель Профкома Института включаются в состав Комиссии по реорганизации и ликвидации Института (КРЛИ).
- 5.6. Стороны предусматривают обязательства по:
 - сохранению количества рабочих мест научных работников;
 - обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам; выплата выходного пособия всем увольняемым по инициативе администрации сотрудникам;
 - недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (работников на пять и менее лет, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профкома не менее чем за два месяца (Соглашение, п. 8.6.);
 - недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Института, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также категории работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.7. Профком обязуется оказывать высвобождаемым сотрудникам посильную материальную помощь, осуществлять содействие в поиске работы через государственную службу занятости.
- 5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.
- 5.9. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, до истечения, установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка

Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ТК РФ, ст. 180).

5.10. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам пропорционально отработанному времени (ТК РФ, ст. 178).

5.11. Стороны полагают, что главной задачей является сохранение Института, как работоспособного коллектива. В связи с этим Работодатель обязуется изыскивать дополнительные источники финансирования, которые могли бы обеспечить сохранение кадрового состава и материальной базы Института, его нормальное функционирование и социальную защиту Работников.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

(Охрана труда работников Института)

6.1. 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, устранение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. В этих целях Стороны:

– на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома (выборного органа первичной профсоюзной организации) создают Комиссию по охране труда (КОТ) для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, подготовке предложений к разделу коллективного договора об охране труда;

– обеспечивают разработку Положения о Комиссии по охране труда на основании типового и условия для его функционирования (Приложение 10);

– обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза и создают условия для их работы, включая обучение их вопросам охраны труда и представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

6.3. Работодатель обеспечивает:

– создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности Института (Приложения 3, 8, 9, 10, 13, 14);

– приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными Типовыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (Приложения 4, 5);

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами;

– проведение мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда;

– организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также других обязательных медицинских осмотров, предусмотренных

законодательством, для Работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

– обучение по охране труда и проверку знаний по вопросам охраны труда Работников Института, включая руководителя, а также проведения всех видов инструктажей по охране труда и стажировок на рабочем месте в установленном законодательством порядке;

– контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– информацию Работникам об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты;

– предоставление Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, повышение заработной платы и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с ТК РФ, Соглашением и локальными нормативными актами Института (положениями), устанавливающими порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций (Приложения 3, 4, 5, 8, 9);

– социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве, в установленном Трудовым кодексом РФ порядке;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профкомом Института в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

– формирование комплекта нормативных правовых актов по охране труда с учетом специфики научной деятельности Института, выполнение иных мероприятий по охране труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ.

6.4. Стороны договорились, что финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов Института, а также использования до 20% средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве. Конкретный размер средств на мероприятия по охране труда определяется в Соглашении по охране труда, которое заключается между Работодателем и Профкомом Института в установленном законодательством порядке и является приложением к коллективному договору (Приложение 3).

6.5. Профком Института:

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

– осуществляет профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства, законодательства о специальной оценке условий труда, коллективного договора и иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников;

– принимает участие или выступает с инициативой по разработке локальных нормативных актов по охране труда и иных, затрагивающих трудовые права и интересы работников;

– обеспечивает обязательное участие представителей Профкома Института в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, проверке знаний требований по вопросам охраны труда руководителей и специалистов Института (Приложение 10);

– защищает законные права и интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

– проводит среди Работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

6.6. Под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение Работником (дистанционный работник) определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему трудовой функции вне зданий Зоологического института или его филиалов, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (ТК РФ, ст. 312).

6.7. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным работником, либо в форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения Работником и (или) Работодателем документов в электронном виде (в том числе при обмене электронными копиями бумажных документов).

В случаях, если в соответствии с ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения Работником и (или) Работодателем документов в электронном виде (например, с помощью обмена сканами бумажных документов).

6.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 3-х рабочих дней.

6.9. Режим рабочего времени дистанционного Работника устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. Если режим рабочего времени не предусмотрен трудовым договором или дополнительным соглашением, дистанционный Работник вправе устанавливать его по своему усмотрению; при этом Работник обязан взаимодействовать с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции. Отсутствие такого взаимодействия в течение более трех рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования, не допускается.

6.10. В случае производственной необходимости Работодатель вправе вызвать дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Работник может прийти на свое стационарное рабочее место для выполнения им трудовой функции по своей инициативе, при условии согласования выхода на работу с Работодателем.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ СФЕРЫ СОЦКУЛЬТБЫТА

(Проведение работы по социальному страхованию работников Института, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; социально-бытовые условия труда; добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; экологическая безопасность и охрана здоровья работников; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; жилищные вопросы)

7.1. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, Институт самостоятельно определяет направление использования средств, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и 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 ремонт;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для развития кадрового потенциала.

7.2. Работодатель обязуется:

- оказывать материальную помощь работникам, а также неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Института, по обеспечению частичного возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников Института, а также их близких родственников (жены, мужа, родителей, детей) на основании заявления и подтверждающих документов соответствующих органов в сумме не более 1 МРОТ;
- осуществлять выплаты к юбилею, на основании ходатайства руководителя подразделения (размер выплат устанавливается приказом директора) в сумме не более 1 МРОТ;
- оказывать материальную помощь работникам в случае бедствия, пожара, кражи, аварии и других обстоятельств, на основании заявления и подтверждающих документов соответствующих органов в сумме не более 1 МРОТ;
- оказывать материальную помощь работникам в случае болезни или болезни его близких (жена, муж, родители, дети, родные брат, сестра, в исключительных случаях бабушка, дедушка), а также неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Института на основании заявления и подтверждающих документов соответствующих органов в сумме не более 1 МРОТ (обратиться за выплатой можно не более 1 раза в год);
- осуществлять выплаты к свадьбе, на основании заявления и подтверждающих документов соответствующих органов в сумме не более 1 МРОТ (обратиться за выплатой можно не более 1 раза в год);
- осуществлять выплаты к рождению ребенка, на основании заявления и подтверждающих документов соответствующих органов в сумме не более 1 МРОТ.

7.3. Стороны договорились совместно способствовать организации и проведению культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы.

- 7.4. Профком организует поздравления и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилей, выход на пенсию, рождение ребенка, свадьба).

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА ЗИН РАН

(Обеспечение деятельности профсоюзной организации, соглашение о взаимоотношениях Работодателя и Профкома в части реализации прав Профсоюза)

- 8.1. 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», ТК РФ и Соглашением, а также настоящим Коллективным договором.
- 8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем Работников по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников и содействия их занятости;
 - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контролю за его выполнением;
 - соблюдения законодательства о труде;
 - урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 8.3. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности Института (Приложения № 3, 7, 12, 15).
- 8.4. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам и направляет проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком Института.
- 8.5. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 8.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Института и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до двух недель рассматривать по существу предложения и давать по их поводу мотивированные ответы.
- 8.7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в заседаниях Ученого совета и Дирекции; представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии:
- по реорганизации и ликвидации Института;
 - аттестационную;
 - по проверке деятельности структурных подразделений;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве.

- 8.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, избранным в состав Профкома Института и не освобожденным от основной работы, производится Работодателем только по согласованию с Профкомом Института не ранее, чем через два года после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Института или совершения Работником виновных (противоправных) действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (Соглашение, п. 10.2.8). В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 374 и 376).
- 8.9. Представители Работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома Института подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя (ТК РФ, ст. 36, 39).
- 8.10. Освобожденный от основной работы председатель Профкома Института обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники (Соглашение, п. 10.3).
- 8.11. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, необходимое для работы самого Профкома и проведения собраний Работников и конференций Профсоюзной организации работников РАН, электронную почту и Интернет, а также необходимые нормативные правовые документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие условия для обеспечения деятельности Профкома Института (ТК РФ, ст. 377, Соглашение, п. 10.2.2)
- 8.12. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников. Перечисление взносов прекращается только при наличии письменного заявления Работника, члена Профсоюза.
- 8.13. Работодатель содействует Профкому в использовании местной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
- 8.14. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в Институте, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, профсоюзной учебы, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза (ТК РФ, ст. 39, 165; Соглашение, п. 10.2.8).
- 8.15. Работа на выборной должности председателя Профкома признается значимой для деятельности Института и принимается во внимание при поощрении Работника, их аттестации, при разработке положений об оплате труда Института (Соглашение, п. 10.4).

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе Комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора (Приложение 6).

- 9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников Института в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 9.3. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент по труду (соответствующего субъекта Федерации) в семидневный срок со дня его подписания.
- 9.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Института, проводят взаимные консультации.
- 9.5. Ежегодно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 9.6. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в одностороннем порядке в течение срока действия КД прекратить выполнение принятых обязательств.
- 9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение передается в трудовой арбитраж для разрешения коллективных трудовых споров.
- 9.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников Института.
- 9.9. Не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда и технике безопасности на 2022 г.;
- 4) Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 5) Перечень профессий (рабочих мест), для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- 6) Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного Договора;
- 7) Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования, на 2021-2023 годы;
- 8) Правила доступа и использования информационных ресурсов;
- 9) Положение о защите персональных данных сотрудников;
- 10) Положение о Комиссии по охране труда в Зоологическом институте РАН;
- 11) Устав Зоологического института РАН;
- 12) План мероприятий по улучшению условий труда и снижения профессиональных рисков на 2022 г.;
- 13) Кодекс этики и служебного поведения работников (Приказ № 125.2-24 от 10.02.2020);
- 14) Положение о Комиссии по противодействию коррупции (Приказ № 125.2-62а от 27.05.2021).