

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор Федерального
государственного бюджетного
научного учреждения
«Федеральный научный центр
биологической защиты растений»

Председатель первичной
профсоюзной организации
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр
биологической защиты растений»

А.М. Асатурова

Е.А. Вертий

2025 г.

2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного
научного учреждения «Федеральный научный
центр биологической защиты растений»**

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Краснодаре

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 30.06.25 № 333-Т

И. И. Торевал и.д.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Краснодар, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ	1
I. Общие положения	3
Стороны, статус и сроки Коллективного договора	3
II. Участие работников в управлении Центром	8
III. Права и обязанности Работников и Работодателя	9
Работодатель имеет право:.....	9
Работодатель обязан:.....	9
Работник имеет право на:.....	10
Работник обязан:	11
IV. Трудовые отношения, занятость, переобучение, условия высвобождения работников.....	14
Обеспечение занятости	15
V. Режим труда и отдыха	19
Рабочее время	19
Режим рабочего времени	20
Время отдыха.....	22
VI. Оплата и нормирование труда.....	26
Формирование фонда оплаты труда.....	26
Установление заработной платы	27
Порядок и сроки выплаты заработной платы	28
Выплаты компенсационного характера	29
Выплаты стимулирующего характера.....	31
VII. Охрана труда и здоровья	36
Работодатель обязуется:.....	36
Первичная профсоюзная организация обязуется:	39
VIII. Гарантии и компенсации для работников	41
Работодатель обязуется:.....	41
Профсоюзный комитет обязуется:	42
IX. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	45
X. Гарантии деятельности профсоюзной организации	46
XI. Контроль за выполнением коллективного договора.....	48
Приложение № 1	49
Приложение № 2	51

I. Общие положения

1.1. В настоящем коллективном договоре используются следующие основные термины и определения:

Работодатель - Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный научный центр биологической защиты растений» (далее - ФГБНУ ФНЦБЗР, Центр).

Представитель работодателя – директор ФГБНУ ФНЦБЗР, а также уполномоченные лица в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации, представляющие интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации права и обязанности Работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Работники центра – лица, состоящие в трудовых отношениях с Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Федеральный научный центр биологической защиты растений» (далее - Работники).

Представители Работников – Профсоюзная организация сотрудников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр биологической защиты растений», являющиеся представительным органом Работников центра в социальном партнерстве (далее – Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет, возглавляемый председателем.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем (далее – Коллективный договор, Договор) в лице их представителей. Коллективный договор направлен на усиление социальной защищенности Работников и обеспечение стабильной эффективной деятельности Центра.

Стороны, статус и сроки Коллективного договора

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – Федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Федеральный научный центр биологической защиты растений» в лице

директора Асатуровой Анжелы Михайловны, именуемым в дальнейшем Работодатель, и Работниками центра, которых представляет Профсоюз в лице Председателя Профсоюзного комитета Вертий Елены Александровны, действующей на основании Протокола от 15.11.2024 № 1, далее именуемые вместе Стороны, отдельно именуемые - Сторона.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года N 10-ФЗ (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Уставом Центра и иными правовыми актами.

1.4. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной степени распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.5. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации – интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговорах, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 27 июня 2025 года.

1.8. Не позднее чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в Коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора, либо в порядке, установленном настоящим Договором, продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

1.9. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен по взаимной договоренности Сторон в установленном настоящим Договором порядке.

1.10. Стороны договорились о создании на паритетной основе комиссии (далее Комиссия) из 8 человек в целях осуществления:

- подготовки решения по продлению, проектов по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор;
- регулярно (не реже одного раза в год) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;
- разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;
- взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;
- урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора.

Заседание Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

1.11. Стороны установили следующий порядок продления, внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор:

- продление Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него осуществляется без проведения коллективных переговоров путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Договору и является его неотъемлемой частью;
- предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от работников (его представителей) и Работодателя (его представители) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании;
- комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор (в том числе о его продлении);
- Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор подписываются Сторонами Коллективного договора;
- Коллективный договор, Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара».

В течение двух недель со дня уведомительной регистрации сведения о продлении Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в него доводятся до сведения Работников.

1.12. Пересмотр обязательств Сторон по настоящему Договору не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников.

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

1.14. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Центра, довести его до сведения Работников Центра. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

1.15. Работодатель признает Профсоюз единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.16. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию Работодателя на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников в размере 1 % установленного профсоюзного взноса.

1.17. Коллективный договор заключен и подписан Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства.

1.18. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнерами. Используют возможность переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе Центра.

1.19. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие положение Работников и принятые в период действия коллективного договора, подлежат применению к отношениям между Сторонами настоящего Договора с момента вступления их в законную силу согласно действующему законодательству.

1.20. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.21. Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Центра.

1.22. В качестве подтверждения членства Работника в Профсоюзе – ему выдаётся профсоюзный билет установленного образца краевой профсоюзной организацией АПК Кубани с печатью первичной профсоюзной организации ФГБНУ ФНЦБЗР.

II. Участие работников в управлении Центром

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым участие Работников в управлении Центром посредством:

- учета Работодателем мнения выборных органов Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором;
- проведения Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников;
- получения от Работодателя информации по социально-трудовым вопросам;
- обсуждения с Работодателем вопросов о работе Центра, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии Коллективного договора;
- участия в проведении специальной оценки условий труда Работников;
- участия в проведении аттестации Работников.

2.2. Представитель Профсоюза избирается в состав Ученого Совета.

2.3. Представители Профсоюза участвуют в работе Комиссий, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников, а также участвуют в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

2.4. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства в Центре в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Профсоюз имеет право получать информацию и доводить до Работодателя свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы Работников.

2.6. Профсоюз имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей Работодателя.

2.7. Профсоюз имеет право вносить в органы управления Центром обязательные для рассмотрения предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

III. Права и обязанности Работников и Работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- использовать результаты, полученные в ходе выполнения научно-исследовательских работ, финансируемых из бюджетных источников и относящихся к объектам промышленной собственности (изобретения, полезные модели, промышленные образцы, ноу-хау, селекционные достижения, товарные знаки и т.д.). Исключительное право на служебные произведения принадлежит Работодателю, если в договоре между ним и автором не предусмотрено иное.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату за первую половину отработанного месяца 20-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, за вторую половину месяца 5-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

- 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 Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований и инструкций по охране труда и технике безопасности, противопожарной охране;

- принимать меры по профилактике производственного травматизма;

- являясь оператором персональных данных, обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 01.07.2016 г.) «О персональных данных».

Работодатель проводит аттестацию Работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации в ФГБНУ ФНЦБЗР. Трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы в сроки, оговоренные в коллективном договоре;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категории работников, предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации за счёт работодателя;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года N 10-ФЗ);
- участие в управлении организацией через общие собрания, внесение предложений по улучшению работ, а также по социально-культурным или бытовым вопросам в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным трудовым договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с привлечением представительства профсоюзных органов и юридического сопровождения, предоставляемого профсоюзом;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Работник обязан:

- обеспечивать выполнение уставных задач ФГБНУ ФНЦБЗР, реализацию миссии и политики Центра;
- заботиться о сохранении и укреплении имиджа Центра, повышении его престижа;
- соблюдать Устав ФНБНУ ФНЦБЗР, положения настоящего Договора, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Центра, приказы, распоряжения Работодателя;

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовых обязанностей;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся в Центре, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, экономно расходовать энергию, воду и другие материальные ресурсы;

- использовать оргтехнику и интернет исключительно для исполнения трудовых функций;

- содержать рабочее оборудование, технику и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в помещениях Центра, в т.ч. общего пользования и т.д., соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- не выносить рабочий инвентарь, оргтехнику, одежду, инструменты из помещений и территории Центра без письменного разрешения руководства;

- быть независимым при исполнении трудовых обязанностей от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от необоснованных публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководства Центра, государственных органов или органов местного самоуправления, порочащий Центр и органы государственной власти, в том числе направленных на дискредитацию использования Вооруженных Сил Российской Федерации в целях защиты интересов Российской Федерации и ее граждан, поддержания международного мира и безопасности или исполнения государственными органами Российской Федерации своих полномочий в указанных целях;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами;

- вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающим другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым в Центре правилам поведения, соблюдать высокий уровень культуры общения;

- предварительно согласовывать с непосредственным руководителем свой уход с рабочего места и (или) за пределы Центра при исполнении трудовых обязанностей;

- соблюдать установленный в Центре пропускной режим, пользоваться электронным пропуском при входе и выходе из зданий Центра, не передавать свой пропуск другим лицам и не пользоваться пропусками, выданными другим лицам;

- соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

- урегулировать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- при необходимости проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо вышестоящему руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья.

IV. Трудовые отношения, занятость, переобучение, условия высвобождения работников

4.1. Стороны определили настоящим Договором следующие приоритетные цели при осуществлении кадровой политики и обеспечении занятости в Центре:

- соблюдение квалификационных требований к должности Работников;
- оценка трудового потенциала Работников, аттестации кадров;
- адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;
- обеспечений гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи;
- повышение квалификации, переподготовка кадров;
- формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- повышение эффективности системы мотивации и стимулирования труда;
- совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования Работников за количество, интенсивность и качество труда;
- разработка и применение эффективных механизмов отбора, обновления и мотивации Работников Центра;
- обеспечение интеграции в мировое научное сообщество научных Работников Центра.

4.2. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

4.3. Трудовой договор – соглашение между Центром и Работником, в соответствии с которым Центр обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Центре.

4.4. Трудовые договоры с научными работниками заключаются с учетом особенностей, установленных статьей 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Заключение трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Квалификационные требования (требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, уровень знаний, умений, профессиональных навыков), установленные в профессиональных стандартах, едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессии рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, являются обязательными для работников Центра.

4.7. До заключения трудового договора лица, принимаемые на работу в Центр, знакомятся под подпись с Уставом Центра, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

4.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.9. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

Обеспечение занятости

4.10. Стороны обязуются осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями, действующими нормативными актами и настоящим Договором.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1 При необходимости сокращения рабочих мест предварительно использовать следующие меры:

- проведение внутренних переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия квалификационным требованиям к вакантной должности;

- увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата:

- выполнять положения статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные нормы действующего законодательства, регламентирующие сокращение численности или штата, положения настоящего Договора;

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата предупреждать Работника персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения;

- учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников (помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественным правом на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда предусматривается для Работников предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в Центре свыше 15 лет);

- предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном порядке об увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата, по его заявлению один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- не увольнять в связи с сокращением численности или штата Работников в период их нетрудоспособности и в период отпуска.

Также не увольнять по данному основанию следующие категории Работников (при предоставлении ими соответствующих документов):

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- беременных женщин (при предоставлении соответствующих документов из медицинского учреждения каждые три месяца);

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- одиноких родителей, воспитывающих ребенка до 16 лет (ребенка инвалида до 18 лет);

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.11.3. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

4.12. профсоюз обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников;
- обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости;
- по запросу Работодателя предоставлять сведения о членстве Работника в Профсоюзе.

4.13. В целях сохранения рабочих мест в случае возможного массового высвобождения Работников, Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.14. При наличии потребности Центра в Работниках определенных профессий (специальностей) Работодатель имеет право осуществить за свой счет профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников (с их согласия) с целью их дальнейшего трудоустройства в Центр по новой профессии (специальности).

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

4.16. Работодатель обязуется не допускать отказов в приеме на работу лиц предпенсионного возраста при соответствии требованиям открытой вакансии.

Стороны договорились, что применительно к данной организации массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации в течение 30 календарных дней (Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2025–2027 годы, Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

V.Режим труда и отдыха

Рабочее время

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Продолжительность рабочего времени в Центре не превышает 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних Работников:

- в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;

5.3. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю.

5.4. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условиям труда, отнесены к вредным условиям труда, продолжительность времени устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничений срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период

наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Режим рабочего времени

5.8. В Центре установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Согласно договорённости коллектива работников с Работодателем, устанавливается следующее рабочее расписание для всех Работников, если иное не оговорено в индивидуальном трудовом договоре:

Начало работы: 8-00 часов, окончание работы 17-00 часов.

Перерыв для отдыха и питания 48 минут с 12-00 до 12-48.

В пятницу окончание работы в 16-00.

5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.10. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливается следующая максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

В связи с производственной необходимостью возможно увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной настоящим пунктом для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

5.11. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, настоящим Договором, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника:

- для сверхурочной работы;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей Работников, по которым установлен ненормированный рабочий день определен в Положении о ненормированном рабочем дне в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный научный центр биологической защиты растений».

5.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

5.13. Работодатель, с учетом мнения Профсоюза, в период полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби) в случае производственной необходимости в соответствии с существующим законодательством может увеличивать продолжительность рабочего дня для Работников, занятых в растениеводстве, но не более чем до 10 часов.

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

5.15. Оплата труда за сверхурочное рабочее время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.16. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Время отдыха

5.17. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.18. Временем отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.19. Выходными днями в Центре являются суббота и воскресенье.

5.20. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.21. В каждом рабочем году Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

- для Работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день;
- для Работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней;
- для остальных категорий Работников – 28 календарных дней.

Научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными, в установленном порядке предоставляется ежегодный дополнительный отпуск:

- для кандидата наук – 14 календарных дней,
- для доктора наук – 28 календарных дней.

Другим категориям Работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

5.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях,

предусмотренных федеральными законами, устанавливаются трудовым договором.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.25. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

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

5.27. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен день отдыха с сохранением заработной платы, продолжительностью:

- в случае рождения ребенка – 3 дня (предоставляется в день рождения ребенка и следующие за ним дни);

- в случае регистрации брака – 3 дня (предоставляется в день регистрации брака и следующие за ним дни);

- в случае регистрации брака детей – 1 день (предоставляется в день регистрации брака);

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – 5 дней (предоставляются в течение 5 календарных дней со дня смерти, (родственникам члена семьи, участвующего в проведении специальной военной операции, - в течение 3 месяцев со дня смерти);

- одному из родителей, работающих в Центре, ежегодно в День знаний (1 сентября) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося общеобразовательной организации в возрасте до 10 лет, в День знаний (1 сентября) – 1 день (если 1 сентября приходится на воскресенье – в следующий за ним рабочий день);

- женщинам, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 16 лет, - до 2 дней в году.

5.28. Перечисленные в пункте 5.27. Договора дни отдыха с сохранением заработной платы предоставляются исключительно в рабочие дни и в случаях, если Работники не находятся в очередном, учебном отпуске, отпуске без

сохранения заработной платы, не суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском и не переносятся на другие дни.

5.29. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

- одному из работающих в Центре родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет; ребенка-инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет;

- одиноким родителям, женам военнослужащих;

- Работникам, не достигшим возраста 18 лет;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;

- участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;

- реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшим от политических репрессий;

- ветеранам труда;

- Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, после возобновления действия трудового договора;

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

- Героям труда Кубани;

- Работникам, при наличии у них путевки на лечение;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям Работников в удобное для них время учитывается при составлении графика отпусков.

5.30. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного Работодателя.

5.31. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5.32. Работникам, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительностью, определенной по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях переезда на новое место жительства, проводов ребенка в армию – до 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии или ЧС по месту жительства – до 2 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

VI.

VII. Оплата и нормирование труда

6.1. В настоящем разделе Договора используются следующие основные понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав Центра. Форма штатного расписания утверждается директором. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, окладов (должностных окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда – совокупность расходов Центра, выделенных на оплату труда Работников.

Фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств Центра (либо его структурного подразделения), направляемая для формирования переменной части оплаты труда Работников.

Формирование фонда оплаты труда

6.2. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- средств субсидии на иные цели;
- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями;
- средств от оказания услуг, выполнения работ на платной основе;
- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

6.3. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Центре

утверждается штатное расписание.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок установлены Положением об оплате труда работников ФГБНУ ФНЦБЗР.

Установление заработной платы

6.5. 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 законодательством. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.6. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Центре системами оплаты труда.

6.7. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, определяются настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ФГБНУ ФНЦБЗР, утвержденным приказом директора с учетом мнения Профсоюза, и иными локальными нормативными актами Центра.

6.8. Система оплаты труда Работников Центра устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

6.9. Центр, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры базовых окладов по

должностям, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и размеры премирования (без ограничения их максимальными размерами).

6.10. Заработная плата Работника Центра, определяется по формуле:

$З/пл = БО (пкг) + КВ + СтВ + ПрВ,$

где: З/пл – заработная плата работника,

БО (пкг) – базовый оклад по профессиональной квалификационной группе,

КВ – компенсационные выплаты,

СтВ – стимулирующие выплаты,

ПрВ – премиальные выплаты.

СтВ и КВ и ПрВ составляют переменную часть оплаты труда.

6.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.12. При работе на условиях неполного рабочего времени, по совместительству оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.13. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы в Центре устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

Порядок и сроки выплаты заработной платы

6.14. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных Работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем направления расчетного листка на электронный адрес Работника.

6.15. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и осуществляется, как правило, перечислением сумм заработной платы и иных выплат в кредитную организацию на лицевой счет (банковскую карту) Работника.

6.16. Заработная плата выплачивается Работнику за первую половину отработанного месяца 20-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, за вторую половину месяца 5-го числа месяца, следующего за месяцем,

за который начисляется заработная плата;

6.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.18. Оплата отпуска Работнику производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19. При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.20. Выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Выплаты компенсационного характера

6.21. Виды выплат компенсационного характера, применяемые в Центре:

- надбавки по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении дополнительной работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, нерабочие и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.22. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре с Работником. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.23.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.23.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не

менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, исходя из размера заработной платы, установленной трудовым договором, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.23.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, в размере двойной часовой тарифной ставки;

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым договором, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым договором, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.23.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в

ночное время составляет 20 % от суммы заработной платы, установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

6.23.5. Оплата труда за работу, выполняемую в местностях с особыми климатическими условиями, производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера

6.24. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Центре применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение индивидуальных показателей результативности труда;
- за эффективность и качество выполняемых работ;
- молодым ученым;
- за ученую степень;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.24.1. Основные критерии интенсивности и высокого результата работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей, (трудовых действий, операций), высокий темп работы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- высокая работоспособность;
- интенсивность труда Работника, связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Центром, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Центре, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Центра.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается при условии выполнения Работником критериев высокой напряженности

труда Работника, высокой степени его занятости в течение рабочего времени, высокой скорости выполнения трудовых обязанностей (трудовых действий, операций), высокой работоспособности и темпа работы и др.

6.24.2. Основные критерии качества выполняемых работ:

- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- мастерство Работника (квалификация);
- инициативность — участие в различных инициативах;
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- надежность и высокая степень ответственности;
- удовлетворенность работой Работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;
- соблюдение действующего законодательства, локальных нормативных актов;

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при условии выполнения Работником критериев качества труда, а именно своевременного и качественного выполнения трудовых функций (трудовых действий), высокой степени ответственности Работника за порученную работу, удовлетворенности работой Работника, отсутствии обоснованных жалоб и др.

6.24.3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пп. 6.24.1 и 6.24.2 настоящего Договора устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и качество его работы, на основании представления руководителя структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются, как правило, на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

6.24.4. Основные критерии индивидуальных показателей результативности труда научных сотрудников:

- достижение индивидуальных показателей результативности труда научных сотрудников по итогам оценки результативности их деятельности согласно квалификационным требованиям.

6.24.5. Основные критерии эффективности и качества выполняемых работ научными сотрудниками и руководителями научных подразделений:

- публикационная активность;
- участие в научных мероприятиях;
- изобретательская и инновационная деятельность;

- участие в экспертной деятельности;
- награды, победы в конкурсах и выставках;
- популяризация науки;
- защита диссертаций;
- повышение профессиональной подготовки;
- научное руководство;
- привлечение финансирования;
- участие в развитии материально-технической базы;
- участие в кадровом развитии;
- качество выполняемых работ;
- итоги работы.

Выплата за эффективность и качество выполняемых работ устанавливается фиксированной суммой независимо от доли ставки, занимаемой Работником.

6.24.6. Выплаты, указанные в пп. 6.24.4 и 6.24.5 устанавливаются в соответствии с Положением об эффективном контракте научных сотрудников и руководителей научных подразделений федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр биологической защиты растений».

6.25. Выплата молодому ученому производится в случае, если он:

- принят на работу в ФГБНУ ФНЦБЗР впервые и работает в течение первых двух лет;
- поступил в аспирантуру, окончил ее своевременно и вышел на защиту кандидатской диссертации в срок не позднее двух лет после окончания аспирантуры;
- является кандидатом (до 35 лет включительно) или доктором (до 40 лет включительно) наук.

Выплаты стимулирующего характера молодому ученому прекращаются (приостанавливаются) в случае, если он не выходит на защиту кандидатской диссертации в течение двух лет после окончания аспирантуры. Выплаты могут быть возвращены в случае, если научный сотрудник защитит диссертацию и получит диплом кандидата наук до наступления у него возраста 36 лет.

6.26. Выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени производится научным работникам, работающим по основному месту работы и по внутреннему совместительству, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

6.27. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих

трудовые обязанности (выдает премию).

6.28. Премия – денежная выплата, которая назначается Работнику сверх заработной платы, установленной трудовым договором.

6.29. Премиальные выплаты могут производиться по итогам выполнения Работником разовой особо важной работы, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

6.30. При наличии у Работника дисциплинарных взысканий премии не начисляются и не выплачиваются.

6.31. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальной выплаты и выплат, носящих разовый характер) являются условиями оплаты труда, подлежащими обязательному включению в трудовой договор. Изменение размера и условий назначения стимулирующих выплат производится путем заключения соглашения к трудовому договору.

6.32. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются приказом директора (заместителя директора, иного уполномоченного директором лица) в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

6.33. Руководитель структурного подразделения несет ответственность за достоверность представленной информации и обоснование установления стимулирующих выплат подчиненным Работникам.

6.34. Служебные записки об установлении Работникам стимулирующих выплат подлежат согласованию с планово-экономическим отделом Центра на предмет наличия требуемых средств.

6.35. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени стимулирующие выплаты (в том числе за выдающиеся достижения и особые заслуги (высокие результаты) устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в календарном периоде.

6.36. В случае наличия у Работника внутреннего совместительства выплата стимулирующего характера молодого ученого выплачивается только по должности научного сотрудника.

6.37. Источниками формирования фонда оплаты труда (далее - ФОТ) Работников сферы научных исследований и разработок являются:

- научно-исследовательские работы (далее - НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- НИР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;

- НИР по грантам;

- выполнение работ по программам министерств и ведомств Российской Федерации;

- международные проекты;
- договоры с юридическими лицами;
- договоры с физическими лицами.

6.38. ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Центре нормативов.

6.39. ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок используется для:

- оплаты труда работников по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, с учетом доплат и надбавок;
- оплаты труда совместителей, выполняющих работу по конкретной научной теме, в соответствии со штатным расписанием;
- установления доплат за дополнительную работу Работникам, привлеченным по конкретной научной теме в рамках научной группы (совмещение должностей или выполнение дополнительной работы).

6.40. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель темы формирует временный научный коллектив (научная группа), в состав которого могут входить:

- работники по основному месту работы;
- совместители, занятые на условиях внутреннего совместительства;
- внешние совместители (работники других предприятий, учреждений, организаций);
- аспиранты и студенты.

Состав научного коллектива может быть сформирован на весь период выполнения работ или изменяться по необходимости.

6.41. В пределах ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок руководитель работы имеет право самостоятельно устанавливать размеры выплат стимулирующего характера и вносить соответствующие предложения на рассмотрение и утверждение заместителю директора по научной работе.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание оптимальных условий охраны труда, в соответствии с требованиями норм действующего законодательства РФ (ст. 210 ТК РФ).

7.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

7.3. Разрабатывать и согласовать с профсоюзным комитетом план по улучшению условий труда (по форме приложения № 2).

7.4. Организовать работу службы (специалиста) охраны труда, подчинив ее заместителю руководителю организации (либо заместителю руководителя). Не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ).

7.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

7.6. Организовать деятельность комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации с обязательным участием председателя профсоюза и специалиста по охране труда ФГБНУ ФНЦБЗР.

7.7. Проводить обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения (ст. 219 ТК РФ).

7.8. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзного комитета, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу категорий сотрудников, определенных в рамках ст. 220 ТК РФ) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.10. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия подтвержденных медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

7.11. Организовать работу по обеспечению и соблюдению требований охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, при выполнении работ повышенной опасности (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием рабочих мест и условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства в РФ (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 219 ТК РФ).

7.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. На котируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них Работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц (Приложение № 2). Специальную оценку условий труда проводить для каждого подразделения раз в 5 лет, кроме декларированных рабочих мест при условии соблюдения обстоятельств, указанных в части 5 статьи 11 Федерального закона N 426-ФЗ. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.13. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в установленном законом порядке (ст. 214 ТК РФ).

7.14. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

- отчисления дополнительных страховых взносов в ИФНС за занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

- дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- специальное питание;

- бесплатную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;

- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.

7.15. Предоставить другую работу Работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

7.16. Не требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

7.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до восемнадцати лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

7.19. Предоставлять Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы с оплатой простоя согласно действующему законодательству (ст. 109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами. При отклонении температуры воздуха в рабочих помещениях от установленных норм вводить

режим сокращенного рабочего дня в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.4.9959-19 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах», 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин".

7.20. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.21. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.22. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание ФГБНУ ФНЦБЗР.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.23. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива:

- о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), о вопросах охраны труда, оплаты труда;

- об организации рабочих мест, защищенных от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- по получению информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- об обеспечении средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- по вопросам безопасности, методах и приемах труда за счет средств организации;

- по вопросам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- о льготах и компенсациях, установленных законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- об отказе от выполнения работы в случае возникновения опасностей для жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений

требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15, ст. 16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.24. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.25. Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.26. Предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников (ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.27. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.28. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

IX. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

8.2. Сохранять Работникам, направляемым в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать связанные со служебными командировками расходы, согласно ст. 168 ТК РФ и Учетной политики Центра.

8.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.5. Освободить Работника от работы в день сдачи донорской крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

8.6. Создавать рабочие места инвалидам, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

8.7. Работодатель обязуется взять на себя возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, на основании представленных документов.

8.8. Работодатель обеспечивает доставку Работников к месту работы и обратно служебным транспортом. Маршруты движения служебного транспорта могут меняться по согласованию с председателем Профсоюза в зависимости от экономической целесообразности и технических возможностей.

8.9. Работодатель обеспечивает подразделения ФГБНУ ФНЦБЗР аптечками первой помощи (перечень предметов и медикаментов регламентирован приказом Минздрава России от 24.05.2024 г. № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»).

8.10. Для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, и лиц с ограниченной трудоспособностью Работодатель предоставляет, по их желанию, работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

8.11. Поощрительные выплаты в связи с юбилейной датой 50 лет производятся в размере одного минимального размера оплаты труда.

8.12. Каждому Работнику в случае смерти родственников (родителей, супругов, детей), тяжелого заболевания, выплачивается материальная помощь в размере величины одного прожиточного минимума в Российской Федерации, установленного Законом Краснодарского края.

8.13. За продолжительную и безупречную работу Работодатель поощряет Работников (при наличии финансовой возможности):

- объявляет Благодарность;
- выдает денежную премию;
- награждает ценным подарком;
- Почетной грамотой.

8.14. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным наградам.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.15. Оказывать материальную помощь Работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.16. Вести коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения Работающих.

8.17. За счёт средств профсоюза:

- приобретать детям Работников ФГБНУ ФНЦБЗР (до 16 лет включительно), состоящих в профсоюзе, подарки к Новому году стоимостью от 1000 руб.;

- оказывать материальную помощь при бракосочетании члена профсоюза – от 5000 руб.;

- оказывать материальную помощь при смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей) – от 5000 руб.;

- оказывать работникам – членам профсоюза материальную помощь в размере от 5000 руб. при сложном материальном положении;

- оказывать материальную помощь в случае рождения ребёнка – от 5000 руб.;

- организовать поздравления и вручение Работникам – членам профсоюза подарков ко Дню Защитника Отечества (мужчинам) и Международному женскому дню 8 марта (женщинам);

- премировать Работников – членов профсоюза по случаю 50; 60; 70; 75; 80; 85; 90-летия суммой от 5000 руб.;

- оказывать членам профсоюза, обучающимся в ФГБНУ ФНЦБЗР по договорам об оказании платных образовательных услуг, материальную помощь от 3000 руб., не более двух раз в год;

- оказывать членам профсоюза материальную помощь на частичную компенсацию затрат на дорогостоящее лечение членов Профсоюза и их детей (до 18 лет включительно), если затраты составляют более 15 000 руб. – размер материальной помощи от 5000 до 15 000 руб. (при наличии справки с указанием медицинского учреждения, подтверждающей необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям, копии договора на платные медицинские услуги, копии документов, подтверждающих фактическую оплату лечения);

- оказывать членам профсоюза материальную помощь при наступлении заболевания, требующего хирургической операции по жизненно важным показаниям, членов Профсоюза и их детей (до 18 лет включительно), стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения членов Профсоюза при наличии листа нетрудоспособности продолжительностью не менее 3 месяцев – размер материальной помощи от 5000 до 15 000 руб.;

- оказывать членам профсоюза материальную помощь в виде частичной компенсации расходов на отдых и оздоровительно-профилактические мероприятия членов Профсоюза и их детей (до 18 лет включительно) не чаще одного раза в 2 года в размере от 5000 до 15 000 руб. (при наличии копии документов, подтверждающих фактическую оплату оказанных услуг);

- предоставлять материальное поощрение членам профсоюза за активное участие в деятельности профсоюзной организации и организации мероприятий, проводимых профсоюзным комитетом ФГБНУ ФНЦБЗР, в размере, определяемым личным вкладом индивидуально для каждого члена профсоюза. Выплата материального поощрения определяется коллегиальным решением на заседании профсоюзного комитета и заносится в протокол.

8.18. Материальная помощь, как правило, оказывается один раз в год в связи с трудной жизненной ситуацией в виде денежной выплаты. В исключительных случаях допускается оказание материальной помощи членам Профсоюза повторно.

8.19. Рассматривать на собрании профсоюзного комитета ФГБНУ ФНЦБЗР повышение минимальных сумм оказания материальной помощи в индивидуальном порядке в зависимости от стажа непрерывного пребывания работника в числе членов ППО ФНЦБЗР (от 1 года, от 2-х лет, от 5-ти лет, от 10-ти лет непрерывного членства).

Х. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

9.1. Работодатель:

- способствует проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- сохраняет средний заработок участникам конкурсных мероприятий, спартакиад, дней здоровья на время участия в соревнованиях.

9.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые, оздоровительные и физкультурные мероприятия.

XI. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством:

10.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости: транспортные средства, канцелярские принадлежности и расходные материалы для обслуживания оргтехники, необходимые нормативные правовые документы.

10.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100 % членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

10.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

10.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

- председателю профсоюзного комитета – 5 часов в неделю;
- заместителю председателя – 4 часа в неделю;
- казначею – 4 часа в неделю;
- члену профсоюзного комитета – 2 часа в неделю;
- профгруппоргу – 2 часа в неделю.

10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

10.2.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

10.2.3. Работодатель вправе отчислять средства профсоюзному органу организации на ведение профсоюзной работы, проведение разовых мероприятий или на цели, направленные на поощрение членов профсоюза. Денежные средства работодатель перечисляет на расчётный счёт профсоюзной организации. Согласно ст. 28. п. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ данные денежные средства не облагаются налогами и начислениями.

10.2.4. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с членами выборного профсоюзного органа по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным председателем профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими: Работодателем, Профсоюзом, их представителями, министерством труда и социального развития Краснодарского края в г. Краснодаре и другими соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года (полугодия) и информировать Работников о результатах проверок на собраниях Работников;

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением на регулярной основе и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения Коллективного договора с информацией работодателя и Профсоюза об итогах проверки и принятых мерах.

11.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетами выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

ПЛАН – ГРАФИК

проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)
в ФГБНУ ФНЦБЗР до 2028 года (включительно)

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Сроки проведения
1.	Лаборатория биорациональных средств и технологий защиты растений для ведения экологизированного, ресурсосберегающего и органического сельского хозяйства	2027 год
2.	Лаборатория гербологии	2027 год
3.	Лаборатория Государственной коллекции энтомоакарифагов и первичной оценки биологических средств защиты растений	2027 год
4.	Лаборатория иммунитета растений к болезням	2027 год
5.	Лаборатория микробиологической защиты растений	2027 год
6.	Лаборатория фитосанитарного мониторинга агроэкосистем	2027 год
7.	Лаборатория химической коммуникации и массового разведения насекомых	2027 год
8.	Сектор биотехнологии	2027 год
9.	Ученый секретарь	2027 год
10.	Отдел аспирантуры и образовательной деятельности	2027 год
11.	Заместитель директора по научной работе	2027 год
12.	Заместитель директора по развитию и координации научно-исследовательских работ	2027 год
13.	Заместитель директора по административно хозяйственной деятельности	2027 год
14.	Директор	2027 год
15.	Отдел интеллектуальной собственности и инновационного развития	2027 год
16.	Информационно-организационный отдел	2027 год
17.	Отдел материально-технического обеспечения	2027 год
18.	Агрономический сектор	2027 год
19.	Отдел главного энергетика	2027 год
20.	Специалист по охране труда	2027 год

21.	Транспортный участок	2027 год
22.	Хозяйственный участок	2027 год
23.	Отдел бухгалтерии	2027 год
24.	Юрисконсульт	2027 год
25.	Ведущий специалист по управлению персоналом	2027 год
26.	Секретарь руководителя	2027 год

План

мероприятий по улучшению условий труда (при наличии финансовых возможностей) на 2025-2028 гг.
(включительно)

№	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственные исполнители
1	Организации душевых комнат в корпусе ЛИК	до 2028г	зам. директора по АХД
2	Разведка/подготовка трассы для прокладки кабеля связи на лабораторный корпус № 1	до 2028г	начальник МТО, главный энергетик
3	Обеспечение освещения территории ФНЦБЗР	до 2028г	начальник МТО, главный энергетик
4	Установить тепловые пушки в Транспортном и Полевом отделе	до 01.12.2026г.	начальник МТО, главный энергетик
5	Проведение первичного и периодического медицинских осмотров для сотрудников, работающих по вредных условиях труда.	ежегодно	специалист по ОТ, специалист по управлению персоналом
6	Организация обучения сотрудников по электробезопасности	ежегодно	главный энергетик, специалист по ОТ
7	Организация обучения сотрудников при обслуживании сосудов, работающих под высоким давлением	ежегодно	специалист по ОТ
8	Организация обучения руководителей подразделений по ОТ	по потребности	специалист по ОТ
9	Приобретения манекена для отработки практических навыков оказания первой помощи пострадавшим.	2026 год	специалист по ОТ, начальник МТО

В документе прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 26 листов.

Александрова А.И.
Ф.И.О. (фамилия)
(подпись)

Вершинин Е.А.
Ф.И.О. (фамилия)
(подпись)

