

Представитель работодателя:
Врио директора
ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК


В.М. Лукомец
"27" декабря 2018 г.

М. П.



Представитель работников:
Председатель ОПО ВНИИМК
им. В.С. Пустовойта г. Краснодара
Профсоюза работников АПК РФ


И.И. Ветер
"25" декабря 2018 г.

М. П.

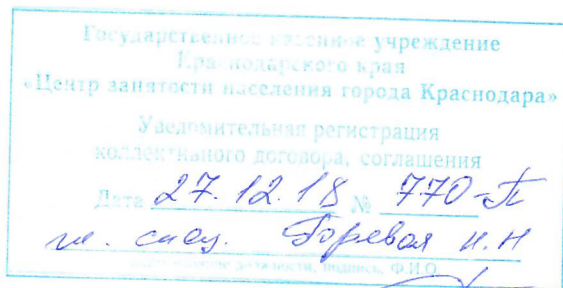


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного научного
учреждения «Федеральный научный центр
«Всероссийский научно-исследовательский институт
масличных культур имени В.С. Пустовойта»**

(ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК)

на 2018-2021 годы



Принят на конференции коллектива
работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК
"25" декабря 2018 г.

Протокол № 1

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта» (ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК), включая филиалы:

Армавирская опытная станция – филиал Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта» (АОС – филиал ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК),

Сибирская опытная станция – филиал Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта» (СОС – филиал ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК),

Донская опытная станция имени Л.А. Жданова – филиал Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта» (ДОС – филиал ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК),

Вознесенский филиал Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур имени В.С. Пустовойта» (Вознесенский филиал ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК)(далее – Центр), в лице временно исполняющего обязанности директора Лукомца Вячеслава Михайловича (далее – Работодатель), и работники Центра (далее – Работники) в лице Объединенной первичной профсоюзной организации ВНИИМК им. В.С. Пустовойта города Краснодара общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (ОППО ВНИИМК им. В.С. Пустовойта г. Краснодара Профсоюза работников АПК РФ) (далее - Профсоюзный комитет), председатель объединенной первичной профсоюзной организации – Ветер Иван Иванович (далее – Стороны).

1.2. Целью настоящего Коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня Работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Центра, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Центра,

учет мнения Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным нормативным актам, касающимся деятельности Работников;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы Работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Центра, нацеливает Работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы Работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК (Приложение № 1) (далее - Правила внутреннего трудового распорядка), установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем (статья 41 ТК РФ).

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников (статья 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.6. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия настоящего Коллективного договора в Центре соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

1.6.2. В случае изменения норм действующего законодательства, иных правовых актов, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра (типа государственного учреждения), реорганизации Центра в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем (статья 43 ТК РФ).

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

При ликвидации Центра Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора;

- участвовать в управлении Центра в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности Центра и доводить ее до Работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени Работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего Коллективного договора;

- способствовать снижению социальной напряженности в Центре, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав Работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде;

- обеспечить контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;

- представлять интересы Работников при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с Работодателем.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания (статья 43 ТК РФ).

1.9.1. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9.2. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.10. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, улучшения условий труда Работников, Работодатель обязуется:

- обеспечивать отдельные категории Работников мобильными средствами связи и услугами Internet с предоставлением лимита на их использование (руководство, руководители структурных подразделений и др.) на период исполнения ими должностных обязанностей;

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

- создавать условия для хранения продуктов, подогрева пищи в структурных подразделениях, а также обеспечивать Работников предметами личной гигиены (мыло, бумажные полотенца, туалетная бумага и пр.) в местах общего пользования;

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором (статья 68 ТК РФ), Антикоррупционной политикой ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, Положением о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, Положением о конфликте интересов ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, Положением о защите коммерческой тайны ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК (Приложение № 2), Кодексом этики и служебного поведения работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК.

2.3. 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 трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статьи 189, 190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (статья 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и Коллективным договором (статья 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ).

2.7. Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (статья 59 ТК РФ) с участием Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 ТК РФ).

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (статья 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (статья 72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья (статья 73 ТК РФ).

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата

Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ (статья 81 ТК РФ), и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

Работодатель принимает решения, касающиеся трудовых отношений, с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 371 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (статьи 82, 373 ТК РФ).

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 и статье 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица, при равной производительности труда и квалификации:

- лицо, в семье которого один супруг имеет статус безработного;
- одинокие матери или отцы (опекуны), воспитывающие детей с 3-летнего до 16-летнего возраста;
- аспиранты очной и заочной формы обучения Центра.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 ТК РФ):

- при возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

- предупредить Работника об увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца;

- использовать, в первую очередь, естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий).

2.16.2. При увольнении Работников по основаниям пунктов 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ – учитывать мотивированное мнение Профсоюзного комитета (статья 373 ТК РФ).

2.16.3. При увольнении Работника предпенсионного возраста (не более 2-х лет до выхода на пенсию, отработавшего у Работодателя не менее 10 лет) по сокращению численности или штата работников Работодатель обязуется

выплачивать ему ежемесячную материальную помощь в размере 1000 руб. до достижения им установленного пенсионного возраста или устройства на работу за счет средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения.

2.16.4. Работодатель, 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 так же от иных неправомерных действий в отношении персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и Положением о защите персональных данных работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК.

2.16.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии Работодатель обязуется включать представителя Профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

2.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить защиту прав и интересов Работников при приеме на работу и увольнении, а также в вопросах занятости и трудовых отношениях в соответствии с ТК РФ;

- своевременно, в установленные статьей 373 ТК РФ сроки, рассматривать представления Работодателя об увольнении Работников.

2.18. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время.

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статьи 100, 190, 372 ТК РФ).

3.1.2. Для лиц, моложе 18 лет, для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.1.3. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ), а также многодетных родителей в соответствии с федеральным законодательством. 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 Работодателя (статья 93 ТК РФ).

3.1.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

3.1.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация Центра, другие причины) может повлечь массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (статья 74 ТК РФ).

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 ТК РФ).

3.1.6. 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 (статья 99 ТК РФ).

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

3.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных ТК РФ (статья 113 ТК РФ).

3.1.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном статьей 113 ТК РФ.

3.1.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних (статьи 259, 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, Работников, имеющих детей-инвалидов, Работников, осуществляющих уход за больными

членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом Работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 ТК РФ).

3.1.10. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (статьи 99, 113, 259 ТК РФ и статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.11. Стороны договорились, что в целях сохранения имущества в Центре в выходные и нерабочие праздничные дни, может устанавливаться график дежурства Работников с их согласия по приказу Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета. Оплата за дежурство устанавливается по соглашению с Работодателем, но не менее 75 руб. в час за счет средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения.

3.1.12. Работникам, непрерывно проработавшим у Работодателя 25 лет, присваивается звание «Почетный ветеран труда ВНИИМК» согласно Положению о присвоении звания «Почетный ветеран труда ВНИИМК» (Приложение № 2).

3.2. Время отдыха:

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Для некоторых категорий Работников установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- 30 календарных дней для работающих инвалидов (статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- 31 календарный день для Работников в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 ТК РФ);

- 36 рабочих дней (42 календарных дня согласно части первой статьи 120 ТК РФ) кандидатам наук и 48 рабочих дней (56 календарных дней согласно части первой статьи 120 ТК РФ) докторам наук (Постановление Правительства

Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»). Указанные отпуска предоставляются научным Работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

Причитающийся Работнику трудовой отпуск в рабочих днях за вредные условия труда, за выполнение временных (до 2-х месяцев) работ и сезонных (до шести месяцев) работ по срочному трудовому договору пересчитывается в календарные дни в соотношении: 2,33 календарных дня за два рабочих дня отпуска - в пересчете на 6-дневную рабочую неделю (статья 120 ТК РФ, письмо Минтруда России от 01.02.2002 № 625-ВВ).

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем (статья 128 ТК РФ).

3.2.4. 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 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статьи 128, 263 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.6. Несовершеннолетним Работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, Работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.7. 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 (статья 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного Работодателя (статья 123 ТК РФ).

3.2.8. 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 (статья 262 ТК РФ).

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

3.2.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, успешно обучающихся в этих заведениях, а также Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, и Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

3.2.10. Стороны договорились:

- в соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) отдельным категориям Работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска занятых на работах с вредными условиями труда;

- в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются: время фактической работы; время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы, в том числе время нетрудоспособности, ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха; время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего периода;

- при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

- Работодатель предоставляет Работникам по их личному заявлению дополнительный выходной день с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 1 день женщинам (в отдельных случаях мужчинам) в первый день учебного года, имеющим детей 1-4 классов, за счет средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения.

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ).

4.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования Работников устанавливаются Положением об оплате труда и премировании работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, согласованным с Профсоюзным комитетом и утвержденным Работодателем и является Приложением № 4 к Коллективному договору (статья 135 ТК РФ).

4.3. Минимальный размер оплаты труда Работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. Выплачивать заработную плату Работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со

дня окончания периода, за который она начислена), выплачивать заработную плату Работнику за вторую половину декабря в период с 27 по 29 декабря, в кассах Центра, либо перечислять на лицевой счет в банке в рамках зарплатного проекта с кредитной организацией, через национальную платежную систему на банковскую карту «Мир», либо на указанный Работником счет в банке через национальную платежную систему на банковскую карту «Мир», указанных в заявлении Работника на условиях определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата (при условии использования национальной платежной системы, банковской карты «Мир»), сообщив в письменной форме Работодателю об изменении кредитной организации и реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.4.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

4.4.4. Выдавать каждому Работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, один раз в месяц по окончании расчетного периода с 10 по 12 число. По заявлению Работника расчетный листок может быть выдан доверенному лицу Работника по нотариально заверенной доверенности. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ).

4.4.5. Установить оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда Работникам составляет не менее 4% тарифной ставки (должностного оклада), почасовой тарифной ставки, расценки на возможные нормы выработки. По сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в Положении об оплате труда и премировании работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК (статьи 146, 147 ТК РФ).

4.4.6. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством:

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.4.7. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 ТК РФ).

Стороны договорились установить повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 40%.

4.4.8. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ).

При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (статья 150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера работ Работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (статья 150 ТК РФ).

4.4.9. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (статья 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

4.4.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплату труда производить в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохранить не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 ТК РФ).

4.4.11. Производить оплату труда при временном переводе Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 72.2 ТК РФ).

4.4.12. Устанавливать Работнику доплату (размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ).

4.4.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.4.14. Производить в день увольнения Работника выплату причитающихся ему сумм (статья 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. Участвовать в разработке Положения об оплате труда и премировании Работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК.

4.5.2. Контролировать правильное применение Положения об оплате труда и премировании Работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, сроки выплаты заработной платы.

4.5.3. По вопросам оплаты труда обеспечивать своевременно, в установленные законодательством сроки, разрешение трудовых споров между Работником и Работодателем и выступать в защиту прав и интересов Работника.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата Работников.

5.1.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы Работодателем, переобучению Работников и т.д.

5.1.3. Предупредить персонально Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (статья 180 ТК РФ).

5.1.4. Сохранять за сокращаемым Работником права на все гарантии и льготы, действующие в Центре, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.1.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (статья 82 ТК РФ).

5.1.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия Работника до истечения срока предупреждения об

увольнении (в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата Работников Центра), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

5.1.7. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (статьи 13, 25, 26), Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (статьи 21-23).

5.1.8. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

5.1.9. Финансировать мероприятия направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых Работников в Центре;

- повышение квалификации и профессионального уровня Работников.

5.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета обязуется:

5.2.1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников категориям Работников, предусмотренным статьей 179 ТК РФ, а также Работникам из числа воспитанников детских домов, лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); одиноким родителям, имеющим детей в возрасте от 14 до 18 лет.

5.2.2. Организовать на договорных началах в учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации, обеспечить повышение квалификации Работников, заключая дополнительные соглашения к трудовому договору с Работником

5.2.3. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей для работы в Центре. Направлять на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения Работников, и для получения Работниками дополнительного профессионального образования по необходимым специальностям.

5.2.4. Осуществлять привлечение и использование иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством (пункт 5 статья 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.2.5. Включать в обязательном порядке в состав комиссии представителя Профсоюзного комитета (часть третья статьи 82 ТК РФ) при проведении

аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 ТК РФ).

5.3. Работник обязуется:

5.3.1. Заключать с Работодателем дополнительные соглашения при направлении на подготовку, переподготовку кадров; повышение квалификации, получения дополнительного профессионального образования, обучение.

5.3.2. Отработать не менее установленного дополнительным соглашением к трудовому договору срока после прохождения обучения, если обучение производилось за счет Работодателя.

5.3.3. Возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, установленному дополнительным соглашением к трудовому договору, в случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного дополнительным соглашением об обучении за счет средств Работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором (статья 249 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда в соответствии с ежегодным Соглашением с Профсоюзным комитетом (Приложение № 5), предусмотренные настоящим Коллективным договором.

6.1.2. Заключать договор социального страхования Работников от несчастных случаев в Центре за счет средств Работодателя.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда (статья 212 ТК РФ) согласно Приложению № 6.

6.1.4. Проводить для всех поступающих на работу лиц вводный инструктаж по охране труда. Обеспечить инструктаж Работников по охране труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.1.5. Обеспечить за счет средств от приносящей доход деятельности Центра:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно Приложению № 7 (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);

- обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

6.1.6. Осуществлять своевременную выдачу Работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств:

- сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 8;

- смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 9;

6.1.7. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- повышенную оплату труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 10;

- заменить компенсационной выплатой выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов согласно Приложению № 11 (по письменным заявлениям Работников).

6.1.8. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных Постановлением государственного санитарного врача Российской Федерации от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ или для них ограничивать время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

6.1.9. Создавать на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета. Финансировать работу комиссии, выделить помещение, средства связи и др., обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя или за счет Фонда социального страхования Российской Федерации (статья 218 ТК РФ).

6.1.10. Ежемесячно, организовать проведение Дня охраны труда в Центре. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда (Постановление главы администрации Красно-дарского края от 08.06.2004 № 554, Постановление главы администрации муниципального образования город Краснодар от 27.07.2006 № 517).

6.1.11. Обеспечивать работу кабинета по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и участка охраны труда».

6.2. Работодатель обязуется совместно с Профсоюзным комитетом вести учет заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний.

6.3. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда обязуются:

6.3.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

6.3.2. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев в Центре.

6.3.3. Добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью Работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

6.3.4. Ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюзного комитета и подводить их итоги, поощрять победителей денежной премией и (или) подарками.

6.4. Работники обязаны:

6.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

6.4.3. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.4.4. Немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

VII. Гарантии и компенсации для Работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:

- предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьей 173-177 ТК РФ;

- Работникам, направляемым в служебные командировки, гарантировать сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение: расходов по проезду, расходов по найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных), иных расходов, возмещение которых предусмотрено Положением о служебных командировках ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК (Приложение № 12) (статья 167 ТК РФ);

- освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли Работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 170 ТК РФ, выплачивают Работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения (статья 170 ТК РФ);

- выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работников Центра 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 (статья 178 ТК РФ);

- освобождать Работника от работы в день сдачи 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 (статья 186 ТК РФ);

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 22 ТК РФ);

- осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.1.2. 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.

7.1.3. Обеспечить возмещение вреда, причиненного Работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности и на основании федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

В случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, взять на себя полное возмещение расходов на погребение, за счет средств, оставшихся в распоряжении Работодателя после налогообложения, на основании представленных документов.

В случае смерти Работника, не связанной с несчастным случаем на производстве, Работодатель частично компенсирует услуги по погребению в размере 10 000 руб. супругу, близким родственникам, иным родственникам, законному представителю или иному лицу взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего. Компенсация расходов осуществляется на основании представленных документов.

7.1.4. Работникам - работающим пенсионерам, проработавшим непрерывно не менее 10 лет у Работодателя (Работникам отделения №5 Управления по производственно-технологической деятельности учитывается стаж работы в ФГУП «Березанское»), при увольнении (кроме увольнения за виновные действия) Работодатель выплачивать денежное вознаграждение в размере 10 000 руб. за счет средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения.

7.1.5. При наличии финансовых возможностей (за счет средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения) Работодатель предоставлять Работникам, проработавшим не менее трех месяцев, единовременную материальную помощь на основании личного заявления Работника, ходатайства руководителя структурного подразделения и согласования с Профсоюзным комитетом, а так же пенсионерам, проработавшим в Центре не менее десяти лет, на основании личного заявления согласованного с Профсоюзным комитетом:

- в связи с регистрацией брака в размере 4000 руб.;
 - в связи с рождением ребенка в размере 4000 руб.,
 - родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 4000 руб.;
 - родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 4000 руб.;
 - многодетным родителям к 1 сентября в размере 4000 руб.;
 - в связи со смертью близких родственников (супруга(-и), ребенка, родителей), в размере 4000 руб.;
 - в связи с другими обстоятельствами в размере от 4000 руб., в том числе: тяжелой болезнью Работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- экстремальными ситуациями, повлекшими за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия) при документальном подтверждении;
- тяжелым материальным положением и др.

7.1.6. При необходимости в сельской местности обеспечить доставку Работников к месту работы.

7.1.7. Производить продажу выращенной сельскохозяйственной продукции по установленным Работодателем ценам реализации.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

7.2.1. Создать и обеспечить деятельность комиссий по социальному страхованию. В состав комиссий включить представителей Профсоюзного комитета, Работников бухгалтерских и кадровых служб Центра.

7.2.2. Оказывать содействие в реализации права Работников на обеспечение жильем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Ежегодно к летнему сезону подготовить базу отдыха пос. Джубга. При финансовой возможности производить капитальный и текущий ремонт, оснащение зданий и сооружений базы отдыха пос. Джубга, замену мебели, постельного белья, сантехники и т.д., согласно рекомендациям паритетной комиссии Работодателя и Профсоюзного комитета.

7.2.4. Предоставлять по льготной стоимости путевки (не более 50 % от полной стоимости) на базу отдыха пос. Джубга Работникам, проработавшим у Работодателя не менее шести месяцев, членам их семей (жена, муж, дети до 17 лет включительно, если дети студенты очной формы обучения до 24 лет), пенсионерам ВНИИМК, проработавшим у Работодателя непрерывно не менее 10 лет.

7.2.5. Ежегодно перед летним сезоном подготавливать совместно с Профсоюзным комитетом Положение о стоимости путевок на базу отдыха пос. Джубга, в котором расчетная стоимость полных путевок формируется, с учетом спроса и предложения, и на основании результатов деятельности базы отдыха пос. Джубга в предыдущем сезоне.

7.2.6. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно, выделять средства до 1000 руб. на одного ребенка для организации отдыха детей, а также на приобретение билетов на новогодние представления и подарки.

7.2.7. При финансовых возможностях обеспечивать функционирование спортивного зала и обновление тренажеров и спортивного инвентаря.

7.2.8. Ежегодно во время массовой уборки зерновых колосовых и других сельскохозяйственных культур, при финансовой возможности, обеспечивать бесплатным двухразовым питанием и минеральной водой Работников, занятых на сельскохозяйственных работах (за счет внебюджетных средств).

7.2.9. Использовать чистую прибыль, полученную от приносящей доход деятельности, в следующих направлениях:

- финансовое обеспечение уставной деятельности Центра в последующие периоды;

- покрытие убытков, возникших в связи с осуществлением приносящей доход деятельности;

- прочие расходы: благотворительная помощь; спонсорская помощь; подарки, сувениры; обучение сотрудников; чествование ветеранов войны и труда (приобретение подарков, цветов, выплата премий, оплата праздничного обеда) и прочие выплаты социального характера.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Оказывать Работникам единовременную материальную помощь в связи с особыми обстоятельствами в пределах имеющихся средств по ходатайству руководителей структурных подразделений.

7.3.2. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование (статья 21 ТК РФ).

7.3.3. Защищать интересы Работников в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств.

7.3.4. Осуществлять выдачу и оформление льготных путевок на базу отдыха пос. Джубга с учетом мнения Работодателя, с привлечением паритетной комиссии обеспечивать контроль и учет распределения льготных условий предоставления путевок, а также готовить предложения по улучшению условий проживания отдыхающих.

7.3.5. Не допускать передачу льготных путевок на базу отдыха пос. Джубга иным лицам, не относящимся к категории, указанной в пункте 7.2.4. настоящего Коллективного договора.

7.3.6. Осуществлять контроль за работой базы отдыха пос. Джубга.

7.3.7. Организовывать проведение культурно-массовых и физкультурно-спортивных мероприятий для Работников и членов их семей.

7.3.8. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравление их с праздниками и юбилеями.

7.3.9. Ежегодно выделять средства для премирования Работников, занятых на сельскохозяйственных работах во время уборки зерновых колосовых культур, по итогам соревнования.

VIII. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета

8.1. В целях содействия деятельности Профсоюзного комитета, включая первичные профсоюзные организации Центра, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением Работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

8.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетные счета профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы Работников, на основании их письменных заявлений (статья 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в Профсоюзном комитете, территориально расположенном по адресу: г. Краснодар, ул. им. Филатова, д.17, на расчетный счет Профсоюзного комитета в размере 65% от собранных членских профсоюзных взносов и 35% от собранных членских профсоюзных взносов на расчетный счет Краснодарской краевой организации Профсоюза работников

агропромышленного комплекса Российской Федерации (согласно договора от 15 апреля 2015 г.), кроме членов Профсоюзного комитета, работающих в Отделении № 5 Управления по производственно-технологической деятельности, в АОС - филиале ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, в СОС - филиале ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК.

- членские профсоюзные взносы членов Профсоюзного комитета Отделения № 5 Управления по производственно-технологической деятельности в размере 100% от собранных профсоюзных взносов перечислять на расчетный счет Кореновской районной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (по фактическому месту нахождения членов Профсоюзного комитета). Банковские реквизиты: Кореновская районная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации; Краснодарское отделение № 8619 ПАО Сбербанк г. Краснодар; р/счет: 40703810730140100074; БИК 040349602; кор/счет: 30101810100000000602; ИНН 2335006061, КПП 23350100;

- в первичной профсоюзной организации АОС - филиала ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, не являющейся юридическим лицом, и не имеющей собственного расчетного счета, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации – Краснодарской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, в которой они находятся на профсоюзном и расчетно-кассовом обслуживании. Банковские реквизиты: Краснодарская краевая организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации; Филиал «Южный» ПАО «БАНК УРАЛСИБ» г. Краснодар; р/счет: 407038109600110001326, БИК 040349700, кор/счет 30101810400000000700; ИНН 2308011619, КПП 230801001;

- в первичной профсоюзной организации СОС - филиала ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, не являющейся юридическим лицом, и не имеющей собственного расчетного счета, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации – Исилькульской районной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, в которой они находятся на профсоюзном и расчетно-кассовом обслуживании. Банковские реквизиты: Исилькульская районная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Омское отделение № 8634 ПАО Сбербанк г. Омск, р/счет 40703810445070100002, БИК 045209673, кор/счет 30101810900000000673, ИНН 5514001918, КПП 551401001.

Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям Общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

8.1.3. Отчислять Профсоюзному комитету средства на проведение им культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере до

0,3% от фонда оплаты труда, из средств от приносящей доход деятельности, оставшихся в распоряжении Центра после налогообложения.

8.1.4. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации Центра, 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 (статья 53 ТК РФ).

8.1.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюзного комитета; обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профсоюзного комитета для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.1.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения Профсоюзным комитетом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников:

председателям профорганизаций - 5 час в неделю каждому;

члену профкома - 1 час в неделю;

профгруппоргу – 30 мин. в неделю.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. 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 среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

8.2.2. 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 среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

8.2.3. 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, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателями профкомов и их заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

8.3. При нарушении прав и гарантий деятельности Профсоюзного комитета нести ответственность в соответствии со статьей 378 ТК РФ.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Обеспечить членам Профсоюзного комитета защиту прав и интересов по социально-трудовым вопросам, в том числе получение консультаций по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

8.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

8.4.3. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования.

8.4.4. Представлять интересы членов Профсоюзного комитета по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.4.5. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.4.6. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения Коллективного договора у Работодателя.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей (уменьшение или увеличение) Работодателя в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию Сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из Сторон. При этом Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Коллективного договора, должна уведомить об этом другую Сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводит комиссия по подготовке и заключению Коллективного договора.

9.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех Работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Если Работники на собрании (конференции) выскажутся против предложенных изменений, то неурегулированные разногласия должны разрешаться в строгом соответствии со статьей 372 ТК РФ.

9.8. Работники, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, приглашенные для участия в работе комиссии по урегулированию разногласий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработка.

Х. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 ТК РФ).

10.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения Коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.3. Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) Работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

10.5. Договаривающиеся стороны обязуются:

10.5.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора и информировать Работников о результатах проверок.

10.5.2. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

10.6. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения Коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 54 ТК РФ).

10.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора и приложений к нему должен быть доведен Работодателем и Профсоюзным комитетом до сведения руководителей структурных подразделений в течение 7 дней после его подписания. Ответственность за доведение текста Коллективного договора и приложений к нему до сведения Работников подразделений под роспись возложить на руководителей структурных подразделений. Кадровым службам Центра всех вновь принятых Работников знакомить с текстом Коллективного договора и приложений к нему под роспись.

10.8. Настоящий Коллективный договор составлен в трех подлинных экземплярах, один экземпляр хранится у Работодателя (отдел кадров управления по кадровой работе и документообороту), второй – в Профсоюзном

комитете и третий – в ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» (отдел трудовых отношений и охраны труда).

Приложения к Коллективному договору на 2018-2021 годы.

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК;
2. Приложение № 2. Положение о защите коммерческой тайны ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК;
3. Приложение № 3. Положение о присвоении звания «Почетный ветеран труда ВНИИМК»;
4. Приложение № 4. Положение об оплате труда и премировании работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК;
5. Приложение № 5. Соглашение по охране труда на 2018-2021 годы Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный научный центр «Всероссийский научно-исследовательский институт масличных культур им. В.С. Пустовойта»;
6. Приложение № 6. План-график последующей специальной оценки условий труда;
7. Приложение № 7. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников;
8. Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
9. Приложение № 9. Перечень профессий и должностей работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие средства приказ Министерства Здравоохранения и Социального Развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н;
10. Приложение № 10. Перечень профессий и должностей работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК, работа по которым дает право на гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда;
11. Приложение № 11. Перечень профессий и должностей работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на получение компенсационной выплаты взамен выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов Постановление Министерства Труда и социального

развития России от 31 марта 2003 г. № 13. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 марта 2003 г. № 126.

12. Приложение № 12. Положение о служебных командировках работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИМК.