

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий Российской академии наук» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий Российской академии наук» (далее – Центр) в лице директора Лебедева Святослава Валерьевича (именуемый далее – «Работодатель»).

Работники Центра в лице председателя первичной профсоюзной организации Центра Харламова Анатолия Васильевича (именуемый далее – «Профсоюзный комитет»).

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Центра, в том числе и на вновь поступающих, и является обязательным для исполнения на весь период его действия.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Во исполнение настоящего договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе Центра присущими профсоюзу методами и средствами.

1.7. Работодатель и профсоюзный комитет считают, что все возникающие разногласия между ними должны решаться на основе социального партнерства.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Центр оформляются по личному заявлению с заключением письменного трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.2. 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.

2.3. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.4. Прием на работу научных работников, заведующих структурными подразделениями (отделами), производится на конкурсной основе в соответствии с нормами действующего российского законодательства, Уставом Центра, Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работников

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представить в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не позднее, чем за три месяца до предполагаемого высвобождения.

Стороны договорились, что применительно к Центру высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более работников в течение тридцати календарных дней.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие трех и более детей;

- работники, направленные на обучение Работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы.

2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.8. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и лица, воспитывающие детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лицам, ранее уволенным из Центра в связи с сокращением численности (штата) и до этого добросовестно работавшим в Центре, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.11. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией, квалификацией;
- в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации по вине работодателя предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходное пособие в размере должностного оклада при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

2.13. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.14. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

2.15. Работодатель обязан организовать работу научных сотрудников, аспирантов, лаборантов, рабочих и служащих Центра в соответствии с их специальностью, научной и производственной квалификацией.

2.16. Работодатель обязан своевременно рассматривать и утверждать тематические планы научно-исследовательской работы, доводить до каждого исполнителя конкретные задания по выполнению научных исследований и их внедрению в производство.

2.17. Работодатель несет ответственность за организацию научно - исследовательских работ, утвержденных тематическим планом, а также внедрение научных достижений в хозяйствах и опорных пунктах. Работодатель обязан обеспечить проводимые разработки необходимыми материально-техническими средствами.

2.18. Работодатель обязан обеспечивать транспортом научных сотрудников, выезжающих в хозяйства и опорные пункты для выполнения комплексных работ группами не менее 4-5 человек.

2.19. Работодатель обязан обеспечивать систематическое повышение квалификации научных сотрудников и других работников Центра.

2.20. Работодатель обеспечивает Работнику гарантии при направлении в служебные командировки в соответствии со статьями 166 – 168.1 Трудового кодекса РФ. Возмещение Работнику расходов, связанных со служебной командировкой производится в соответствии с нормами для государственных бюджетных учреждений, утвержденными постановлениями Правительства РФ. Аванс по командировкам выдается путем перечисления на расчетный

счет Работника в банке при условии своевременной (не менее, чем за 5 дней) подачи заявки на авансирование.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.2. Накануне нерабочих праздничных и выходных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.4. В Центре по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.5. Работодатель способствует применению режимов гибкого рабочего времени (ст. 102 Трудового кодекса РФ) и неполного рабочего времени (ст. 93 Трудового кодекса РФ) (при необходимости по согласованию с работодателем) для следующих категорий работников:

- работников, имеющих детей до 14 лет;
- имеющих престарелых родителей, нуждающихся в уходе;
- работающих пенсионеров, инвалидов;
- других категорий работников.

3.6. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителю Центра с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Категории работников, для которых в Центре устанавливается особый режим рабочего времени и отдыха, отличающийся от общего, определены действующим законодательством и настоящим Договором.

Для работников, занимающих должности по штатному расписанию: сторож, вахтер установлен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период равен одному году.

Продолжительность работы при сменном режиме (в том числе время начала и окончания ежедневной работы), ежедневного (междусменного) отдыха, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), определяются графиками сменности, с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ТРУДОВЫЕ ОТПУСКА. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

4.1. Выходными днями для работников являются суббота и воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня работникам Центра предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, который в рабочее время не включается.

4.3. Право на отпуск возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Центре, а в случаях, оговоренных в ст. 122 Трудового кодекса РФ, и до истечения этого срока.

4.4. Трудовые отпуска работникам Центра предоставляются ежегодно. График отпусков составляется с учетом мнения работников. График отпусков утверждается за 2 недели до окончания года Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников.

4.5. Отдельным категориям работников предоставляется право на отпуск по их желанию в удобное для них время, если позволяют производственные условия:

- женщинам, имеющим детей до 14 лет по их просьбе;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- работникам, не достигшим 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
- другим категориям работников согласно Трудового кодекса РФ.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

4.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях, независимо от применяемых режимов и графиков работы и составляет 28 календарных дней;

- кандидатам наук – 42 календарных дня;
- докторам наук – 56 календарных дней;
- инвалидам – 30 календарных дней;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день.

4.8. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда исчисляется в календарных днях и составляет – 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем составляет 7 календарных дней по следующим должностям:

- директор;
- первый заместитель директора;
- заместитель директора по научной работе;
- заместитель директора-руководитель структурного подразделения;
- ученый секретарь;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главный экономист;
- ведущий экономист;
- старший экономист;
- заведующий научно-исследовательским отделом (лабораторией);
- руководитель кадровой службы;
- руководитель юридической службы;
- ведущий юрисконсульт;
- руководитель контрактной службы;
- помощник директора;
- заведующий складом,
- руководитель НОЦ;
- техник по обслуживанию сельскохозяйственных машин и оборудования;
- заведующий хозяйственно-техническим отделом;
- инженер-энергетик.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска водителям автотранспорта составляет 2 календарных дня.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска технику-семеноводу, технику-селекционеру составляет 2 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Работникам Центра участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней в соответствии со п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

4.10. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по желанию работника всем сотрудникам Центра по личным заявлениям без ущерба для проводимых с их участием исследований и работ по внедрению.

4.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 Трудового кодекса РФ), также в связи:

- переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;

- уходом за заболевшими членами семьи на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;

- проводами сына в армию (родителям) до 3 календарных дней;

- празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) на 1 календарный день;

- празднованием выпускного дня (родителям выпускников средней школы) на 1 календарный день;

- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работодатель осуществляет оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим Договором и Положением об оплате труда.

5.2. Оплата труда работников Центра (определение окладов, доплат, надбавок и других компенсационных и стимулирующих выплат) производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Если иное не установлено законом, Центр самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет бюджетных средств, направляемых на выполнение государственного задания и (или) иных источников, не запрещенных законодательством РФ, устанавливает заработную плату для своих работников, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры их премирования.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за 1 половину месяца (аванс) - 21 числа текущего (расчетного) месяца, окончательный расчет - 6 числа месяца, следующего за расчетным, путем перевода заработной платы на открытый персональный карточный счет работника.

5.5. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере согласно действующему законодательству.

5.7. Разряды оплаты труда и уровни должностных окладов устанавливаются в зависимости от квалификации сотрудников Центра, стажа работы, наличия ученой степени и вносимого вклада в решение задач, поставленных перед подразделением.

5.8. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже размера установленного законодательством РФ о труде при наличии финансовых средств или компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или другого дня отдыха (отгула).

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.10. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.11. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.12. В случае повышения тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников Центра, внебюджетные ставки (оклады) при наличии средств могут повышаться в том же размере.

5.13. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь Работнику в связи с юбилейными датами последнего (40, 50, 60, 70, 80, 90), при непрерывном стаже работы в Центре не менее 5 лет.

При наличии средств и заявления работника с подтверждающими документами Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- при наступлении чрезвычайных ситуаций – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;
- при увольнении по достижении пенсионного возраста с учетом непрерывного стажа работы в Центре от 5 лет;
- в связи со сложным материальным положением (по согласованию с профсоюзным комитетом) при непрерывном стаже работы в Центре не менее 3 лет;
- в случае смерти работника – частичная компенсация стоимости ритуальных услуг, но не более 25000 рублей;
- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей);
- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей;
- при рождении ребенка.

6.2. Работодатель вправе при наличии средств:

- оказывать материальную поддержку работникам, защищающим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- оказывать поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам Центра с учетом их стажа работы в Центре – не более 1 раза в год.

6.3. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства:

- по организации мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (празднование Нового года; 23 февраля – чествование мужчин Центра; 8 Марта – чествование женщин Центра).

6.4. Профсоюзный комитет в рамках организации оздоровления может предоставить работнику члену профсоюза:

- льготные билеты на посещение развлекательных учреждений;
- содействие в получении государственной услуги по санаторно-оздоровительному отдыху работников Центра;

- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в любом медицинском учреждении Российской Федерации – не чаще чем 1 раз в 3 года;

6.5. Профсоюзный комитет вправе выплачивать из средств своего бюджета работникам членам профсоюза – не чаще 1 раза в год:

- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением;

6.6. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работнику в связи с юбилейными датами последнего (20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90).

6.7. Работодатель обязуется при наличии средств:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории Центра;

- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников Центра в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7. ПОДДЕРЖКА НАУЧНОЙ МОЛОДЕЖИ

7.1. Стороны считают приоритетными следующие направления по реализации молодежной политики в Центре:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления последних в Центре;
- содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Центре.

7.2. Стороны способствуют развитию профессионального потенциала молодежи, содействуют созданию Совета молодых ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.3. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство.

Работодатель может заключить соглашение с СМУиС (Совет молодых ученых и специалистов ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН) по вопросам обеспечения защиты прав и интересов молодых учёных и специалистов, которое будет являться приложением к настоящему Договору.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников Центра является его обязанностью, и он несет за это ответственность.

8.2. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, обязуется:

8.2.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Заведующим отделами и лабораториями регулярно проводить инструктаж работников по технике безопасности с регистрацией в журнале.

8.2.2. Проводить специальную оценку рабочих мест в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест.

8.2.4. Обеспечить проведение медицинского обследования сотрудников Центра с вредными условиями труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ.

8.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.2.7. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников Центра с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель создает условия для осуществления профсоюзным комитетом контроля за охраной труда сотрудников Центра на рабочих местах.

8.4. Работодатель возмещает пострадавшему на производстве работнику материальный ущерб, обеспечивает профессиональную переподготовку и трудоустройство лиц, трудоспособность которых изменилась в результате производственной травмы или профессионального заболевания.

8.5. За работником сохраняется место работы, должность и средний заработок за время приостановления работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

8.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет работников Центра представительным органом работников Центра, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

Работодатель обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия для выполнения установленных норм труда;
- развитие материально-технической базы с целью повышения эффективности деятельности Центра;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Центра, его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности Центра.

9.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета работников Центра.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора.

9.3. Работодатель бесплатно предоставляет в административном здании помещение для проведения собраний работников и профсоюзных конференций.

9.4. Работодатель, при необходимости, выделяет транспортные средства для обеспечения профсоюзной деятельности, обеспечивает связь, оборудованием, вычислительной и множительной техникой.

9.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

9.6. Профсоюзный комитет работников Центра гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов;

9.7. Профсоюзный комитет работников Центра использует средства только для нужд членов профсоюза:

- для оказания материальной помощи;

- для разрешения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива;

- для организации работы профкома.

9.8. Работодатель обязан обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Центра на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов.

9.9. Работодатель гарантирует обеспечение для членов профсоюза преимущественного (льготного) права на защиту их интересов по вопросам оплаты труда, обеспечения занятости, профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и т.п., а также пользование имуществом Центра.

9.10. Работодатель рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие интересы сотрудников Центра на совместном заседании с участием профкома и представителей трудового коллектива.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия настоящего коллективного договора или принятия нового соглашения на последующий период решается сторонами за три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

10.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30-ти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.

Работодатель предоставляет коллективу информацию о размере финансовых отчислений государственным и общественным организациям по установленным нормативам и иных финансовых доходах и расходах Центра, о размерах образуемых экономических фондов. Данная информация предоставляется после окончания финансового года.

10.7. В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовки).

В случае нарушения данного обязательства Работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель, при соблюдении работниками условий настоящего договора, обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

10.8. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности;
- регулярно перечисляет профсоюзные взносы: 65% на счет профсоюзного комитета Центра и 35% на счет вышестоящей профсоюзной организации;
- обеспечивает включение представителей профкома в состав выборных органов организации и комиссии по их реорганизации или ликвидации;
- в случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия договора в Центре соблюдает прежние нормы;
- предоставляет свободное оплачиваемое время с сохранением среднего заработка председателю профсоюзного комитета (не освобожденного от основной работы) для исполнения им своих профсоюзных обязанностей;
- предоставляет профсоюзному комитету информацию о деятельности организации;
- гарантирует возможность участия председателя или иного представителя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях на уровне руководства;

- предоставляет профсоюзному комитету право проведения собраний и конференций членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания работы.

10.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, суде;

- не снимать с профсоюзного учета сокращенных работников до их трудоустройства;

- обеспечивать по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение наличной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисление на счет профсоюзного органа организации и вышестоящей организации.

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

10.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.12. Если условия хозяйственной деятельности Центра ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Центра, о чем составляется соответствующий документ.

10.13. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника Центра действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

10.14. При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

11.1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

11.2. Приложение № 2 «Поощрительные меры за качественный и добросовестный труд работников занятых в сельскохозяйственном производстве».

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий
Российской академии наук» (ФГБНУ ФНЦ БСТ РАН)

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий Российской академии наук» (далее – Центр), порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и времени отдыха, основные положения по охране труда, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу и увольнение

1.1. Прием на работу в Центр производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, предусмотренные ст.65 Трудового кодекса РФ.

1.3. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание в целях проверки его соответствия поручаемой работе продолжительностью не более 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- работников, не достигших возраста 18 лет;
- работников, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация обязана ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.6. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

1.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме не позднее чем за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы администрация обязана выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

1.8. По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.9. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

1.10. Днем увольнения является последний день работы работника.

2. Основные права и обязанности работников

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.1.5. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.1.6. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.7. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.8. Работники имеют иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2.2. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

2.2.6. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории Центра.

2.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2.8. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3. Основные права и обязанности администрации Центра

3.1. Администрация имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

3.1.6. Администрация Центра имеет иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором.

3.2. Администрация обязана:

3.2.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.2.2. Организовать работу работников в соответствии с их специальностью, научной и производственной квалификацией; создать необходимые условия для проведения научно-исследовательских работ по государственной тематике.

3.2.3. Своевременно рассматривать и утверждать тематические планы научно-исследовательской работы, доводить до каждого исполнителя конкретные задания по выполнению научных исследований и их внедрению в производство.

3.2.4. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.2.5. Обеспечивать трудовую и технологическую дисциплину в коллективе, к нарушителям применять соответствующие меры административного и материального воздействия.

3.2.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.7. Обеспечивать систематическое повышение производственной и деловой квалификации научных сотрудников и других работников Центра.

3.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц в сроки, установленные в Положении об оплате труда, путем перевода заработной платы на открытый персональный банковский счет работника. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством в Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью 35 часов.

4.2. Начало рабочего дня:

Понедельник: 08-30, окончание рабочего дня: 17-30.

Вторник: 08-30, окончание рабочего дня: 17-30.

Среда: 08-30, окончание рабочего дня: 17-30.

Четверг: 08-30, окончание рабочего дня: 17-30.

Пятница: 08-30, окончание рабочего дня: 16-30.

4.3. В течение рабочего дня сотрудникам предоставляется время обеденного перерыва: с 13-00 до 13-48.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство) не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.6. К работе в выходные дни, к сверхурочным работам привлекают с письменного согласия работников для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Центра.

4.7. Оплата сверхурочной работы, а также оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.8. Администрация способствует применению режимов гибкого рабочего времени и неполного рабочего времени (при необходимости по согласованию с администрацией) для следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- работников, имеющих детей до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- работников, осуществляющих уход за больным членом семьи;
- работающих пенсионеров, инвалидов;
- других категорий работников.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.10. Право на отпуск возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации, а в случаях, указанных в ст. 122 Трудового кодекса РФ, и до истечения этого срока.

4.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях, независимо от применяемых режимов и графиков работы и составляет 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и иными федеральными законами.

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.

4.13. График отпусков составляется с учетом мнения работников. График отпусков утверждается за 2 недели до окончания года работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доводится до сведения всех работников.

4.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам, имеющим детей до 14 лет по их просьбе;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам, не достигшим 18 лет;
- другим категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.15. Перенос отпуска допускается в исключительных случаях на основании заявления работника с разрешения администрации без ущерба для нормального ритма рабочего процесса, согласно ст. 124 Трудового кодекса РФ.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией.

5. Поощрения

5.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, эффективное выполнение научно-исследовательских работ и многолетний добросовестный труд применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение денежной премией;
- награждение Почетной грамотой;
- предоставление в установленном порядке к правительственным наградам, почетным званиям, почетным грамотам Министерств области и Российской Федерации.
- иные меры поощрения.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

6.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. Охрана труда

7.1. Администрация Центра признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников является ее обязанностью, и она несет за это ответственность.

7.2. Администрация Центра обязана обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.3. Администрация обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты.

7.4. Администрация обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

Поощрительные меры за качественный и добросовестный труд работников занятых в сельскохозяйственном производстве.

В целях усиления материальной заинтересованности работников Центра, занятых сельскохозяйственной деятельностью при внедрении в производство достижений науки и передового опыта, при заключении договоров на выполнение научно-исследовательских работ с заказчиком, за произведенные и/или реализованные семена всех категорий, зерна, посадочного материала и другой сельскохозяйственной продукции могут быть установлены следующие виды поощрений:

- поощрение за качественный и добросовестный труд работников занятых в сельскохозяйственном производстве. (далее –Выплата).

Данные выплаты производятся за счет средств от предпринимательской деятельности.

Начисление Выплаты производится работникам за выполненный объем работ зерном и (или) зерноотходами в следующем размере:

- трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства получают Выплату зерном (зерноотходами) за выполненную норму-смену: на бороновании – 5 кг, на дисковании - 25 кг, на культивации зяби - 15 кг, на вспашке зяби и паров – 40 кг, на посеве -10 кг, на культивации пара - 20 кг, на прикатывании - 5 кг;

- водитель или тракторист-машинист сельскохозяйственного производства на подвозе семенного материала к посевным агрегатам получает до 30 % от средней начисленной Выплаты зерном (зерноотходами) трактористу-машинисту сельскохозяйственного производства на посеве;

- тракторист-машинист сельскохозяйственного производства на химической обработке посевов получает Выплату зерном (зерноотходами) за каждый обработанный гектар – 5 кг;

- помощники полевода, техники на протравливании семенного материала вручную получают Выплату зерном (зерноотходами) за каждый центнер обработанных семян - 5 кг, механизировано – 1,5 кг.

- трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства на прямом комбайнировании и обмолоте валков получают Выплату зерном (зерноотходами) - за 1 тонну намолоченного зерна – 12 кг.

-трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства, работающие на селекционных комбайнах получают Выплату зерном (зерноотходами) за каждую норму-смену, но не более 2-х нормо-смен в день - 40 кг.

-техники работающие на селекционных комбайнах (2 человека) получают Выплату зерном (зерноотходами) в размере 25% каждому от расчета трактористу-машинисту сельскохозяйственного производства на уборке.

- трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства, на кошении зерновых в валки получают Выплату зерном (зерноотходами) 6кг за 1га скошенной площади.
- водитель или тракторист-машинист сельскохозяйственного производства на отвозе зерна от комбайнов на ток при максимальной загрузке рабочего времени получает до 30 % от средней Выплаты трактористам-машинистам на прямом комбайнировании и обмолоте валков, на подвозе зерна со складов для подработки на мехтоке -0,4 кг за 1 тонну подвезенного зерна.
- тракторист-машинист сельскохозяйственного производства на сволакивании соломы получает Выплату зерном (зерноотходами) – 3 кг за 1 га выполненных работ.
- слесарь-сварщик, водитель на бензовозе, электрик получают Выплату зерном (зерноотходами) до 5 ц в зависимости от объёма выполненных работ.
- за подработку зерна на семяочистительных машинах за каждую тонну полученных семян, отвечающую 1 классу посевного стандарта по чистоте тракторист- машинист сельскохозяйственного производства получает Выплату зерном (зерноотходами) -3 кг как машинист семяочистительной машины и по 2 кг получает Выплату зерном (зерноотходами) каждый член звена (техники, помощники полеводов) (3 человека).
- Выплата зерном (зерноотходами) руководителям структурных подразделений, специалистам и научным сотрудникам устанавливается в размерах, определяемых индивидуально в зависимости от трудового вклада.

3. Выплату зерном (зерноотходами) не получают лица, уволившиеся по собственному желанию или по инициативе администрации до окончательного завершения сезонных и уборочных работ.

4. Выплата осуществляется при соблюдении следующих условий:

- трудовой дисциплины;
- технологической дисциплины;
- содержание техники в рабочем состоянии
- урожайности зерновых культур не менее 7 (семи) ц/га
- при урожайности менее 7 (семи) ц/га выплата осуществляется прямо пропорционально к минимальному расчету.

