

727
Договор

МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ
ОБЩЕСТВЕННОСТИ И СЕМЬИ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАПЯТЫМ
№ 727 от 11.11.17 г. 5/17

срок действия на 1 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр аграрной экономики и социального
развития сельских территорий –
Всероссийский научно-исследовательский институт
экономики сельского хозяйства»

Заключен на 1 год

13 ноября 2017 г.

От работодателя

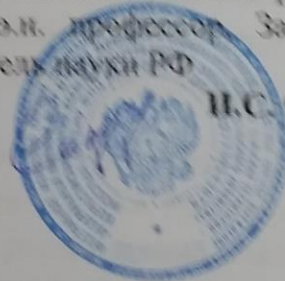
От работников

Директор
академик РАН

Зав. отделом экономических проблем научно-технического развития
АПК, д.э.н. профессор, Заслуженный
деятель науки РФ



А.Г. ПАЩОВ



И.С. САНДУ

13 ноября 2017 г.

13 ноября 2017 г.

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства» (далее по тексту Центр) в лице **директора, академика РАН Папцова А.Г.**, действующего на основании новой редакции Устава научного Центра, утвержденного приказом Федерального агентства научных организаций от 26 июня 2017 г. № 368 и норм законодательства РФ.

Работники, интересы которых представляет член трудового коллектива **заведующий отделом экономических проблем научно-технического развития АПК д.э.н. профессор, Заслуженный деятель науки РФ, САНДУ И.С.**, избранный на основании решения Конференции работников Центра 13 ноября 2017 г.

Коллективный договор заключен представителями сторон в целях: совершенствования системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующей стабильной его работе; закрепления трудовых прав и гарантий работников.

В период действия коллективного договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласию сторон, оформленному протоколом совместного заседания профкома и администрации Центра.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками и устанавливающей взаимные обязательства сторон а на основе согласования взаимных интересов всех работников Центра.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с нормами Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иных федеральных и региональных законов, регулирующих сферу социально-трудовых отношений, Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных орга-

низаций, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации с учетом норм Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московским объединением работодателей, Устава Центра организации и иных нормативно-правовых актов, действующего законодательства в области труда.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан в ходе коллективных переговоров паритетной комиссией, состоящей из полномочных представителей сторон, заключен сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств на заседании дирекции и общей конференции работников Центра.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные взаимные обязательства его сторон по вопросам условий труда, его оплаты, занятости, обучения, повышения квалификации, трудовых и социальных льгот и гарантий, предоставляемых Работодателем работникам, другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Коллективный договор заключается на один год, который является переходным, с одной стороны, в отношении требований к оценке эффективности труда работников, а, с другой стороны, к установлению единых размеров должностных окладов и единых правил определения стимулирующих надбавок работникам в филиалах Центра.

Коллективный договор вступает в силу с 09.01. 2018 г.

Стороны договорились начать переговоры о преодолении коллективного договора на 2019 и последующие годы не позднее 10 сентября 2018 г.

1.7. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду и социальной защите населения города Москвы.

1.8. В период срока действия коллективного договора его отдельные положения могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон. Любая из сторон вправе проявить инициативу по проведению коллективных переговоров путем направления письменного уведомления с предложением

о начале коллективных переговоров. Сторона, получившая уведомление, обязана в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры.

1.9. Согласованные сторонами изменения и дополнения к коллективному договору вносятся в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, оформляются дополнительным соглашением к действующему коллективному договору, направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и социальной защите населения города Москвы.

1.10. Общие обязательства сторон:

1.10.1. Стороны подтверждают обязательность выполнения договоренностей настоящего коллективного договора, регулярно информируют работников о его реализации.

В ходе выполнения обязательств коллективного договора и в повседневных взаимоотношениях стороны обязуются демонстрировать обоюдное доверие и взаимопонимание с целью учета взаимных интересов, предотвращения возникновения социальной напряженности и коллективных трудовых споров, используя возможности переговорного процесса.

В течение установленного срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

За три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры по его пролонгации или по подготовке проекта коллективного договора на новый срок.

1.10.2. Работодатель:

Признает первичную профсоюзную организацию, ее выборный орган - профком единственным представителем интересов Работников в области труда и связанных с трудом отношений, обязуется уважать право любого работника на вступление в профсоюз.

Обязуется беспрепятственно предоставлять стороне работников полную и достоверную информацию, в том числе о финансовом состоянии организации, необходимую для заключения коллективного договора, внесения в него изменений, контроля за его выполнением, при участии в разработке и принятии иных локальных нормативных актов; обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении организацией посредством участия представителей профкома в заседаниях органов управления организацией согласно ст. 53 ТК РФ.

Обязуется включать в состав и обеспечивать участие представителей профкома в работе комиссий: по охране труда, по организации и проведению специальной оценки условий труда работников, трудовым спорам, аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством, при введении в организации «эффективного контракта» и прочих комиссиях при разрешении социально-трудовых вопросов в организации.

Обязуется доводить до сведения профкома информацию о предполагаемых изменениях нормативной базы в области финансово-экономической деятельности; включить профком в список получателей всех постановлений и нормативных актов Правительства Российской Федерации, Приказов ФАНО по вопросам оплаты труда, занятости и условий труда; ежегодно информировать профком о средней заработной плате по категориям работников (научные сотрудники, ИТР, служащие и рабочие).

1.10.3. Профком:

Обязуется содействовать эффективной работе Центра, разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, участвовать в урегулировании возникающих конфликтных ситуаций, связанных с реализацией норм трудового законодательства, способствовать созданию благоприятного микроклимата в коллективе.

Обязуется осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов членов профсоюза; представительство и защиту коллективных прав и интересов всех работников Центра в порядке и случаях, предусмотренных законодательством. В том числе профком представляет интересы всех работников Центра при разработке, заключении и реализации коллективного договора, разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в области охраны, оплаты труда, обеспечения социально-трудовых гарантий.

Обязуется осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства, правил и иных нормативно-правовых актов по охране труда, обязательств коллективного договора, в период действия коллективного договора в случае его своевременного и полного выполнения не выступать организатором забастовок по вопросам, урегулированным коллективным договором.

Обязуется соблюдать политику конфиденциальности, использовать информацию, полученную в ходе взаимодействия со стороной Работодателя, исключая искажение, неверное толкование, разглашение производственной или коммерческой тайны, являющейся таковой в соответствии с нормами действующего законодательства.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Работодатель обязуется соблюдать требования действующего законодательства, заключать трудовые договоры, строить трудовые отношения с работниками в соответствии с нормами ТК РФ и других законодательных актов, регулирующих сферу труда, с учетом положений Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным ФАНО, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московским объединением работодателей, Устава организации, примерных и типовых положений, применяемых в организациях, подведомственных ФАНО, положений коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

2.2. С работником Центра заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

В процессе выполнения трудовой функции с работником может быть оформлено дополнительное соглашение для заключения «эффективного контракта», в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, меры социальной поддержки.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесения в него изменений, расторжения трудового договора должны соответствовать требованиям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Для проверки соответствия нормам действующего законодательства и настоящего коллективного договора согласовывать с профкомом содержание типового трудового договора, дополнительного

соглашения к трудовому договору, в том числе при введении в Центре «эффективного контракта».

2.4.2. Вводить в Центре «эффективный контракт» в соответствии с требованиями действующего законодательства, в порядке ст. 74 ТК РФ, по согласованию с профкомом, оформляя дополнительные соглашения к действующим трудовым договорам.

2.4.3. Не включать в трудовые договоры условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных нормативными актами, указанными в п. 2.1 настоящего коллективного договора, руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами, регламентирующими требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4.4. Не допускать снижения уровня трудовых прав работников, обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.4.5. Использовать работников Центра в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором, создавать условия для профессионального роста работников. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников Центра в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4.7. Принимать с учетом мнения профкома и утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе:

Положение об оплате труда работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ (Приложение 1);

Правила внутреннего трудового распорядка в ФГБНУ ФНЦ ВНИИ-ЭСХ (Приложение 2);

Соглашение по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ (Приложение 3);

Положение о фонде поддержки молодых, перспективных научных работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ (Приложение 4).

2.5. До подписания трудового договора Работодатель (его полномочный представитель) обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в том числе с документами, согласно которых определяется размер оплаты труда, порядок начисления и размеры выплат стимулирующего характера.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

2.7. Трудовой договор на замещение должности научного работника может заключаться согласно статье 336.1 ТК РФ по конкурсу, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.8. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения с работником не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.9. Стороны договорились, что в случае невозможности заключения трудового договора на неопределенный срок, с работником, избранным по конкурсу, заключается срочный трудовой договор сроком до пяти лет.

2.10. Реорганизация Центра (слияние, присоединение, разделение,

выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.11. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем создания условий для защиты кандидатских и докторских диссертаций, участия в научных конференциях, семинарах и т.д.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Считать приоритетным направлением развитие научного кадрового и материального потенциала организации, способствовать профессиональному росту работников.

3.1.2. Совместно рассматривать и разрешать вопросы обеспечения занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников, трудоустройства в случае возможного высвобождения работников, социальной защите работников.

3.1.3. Совместно разрабатывать программы оказания помощи работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, осуществлять мероприятия по повышению социального и профессионального статуса работника, качества кадрового потенциала организации, принимать меры к сохранению количества рабочих мест работников.

3.2. При проведении структурных преобразований в Центре стороны принимают меры направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению и на обеспечение занятости этих работников, меры по недопущению массовых сокращений работников организации.

3.3. В случае принятия решения об изменении организационно-правовой формы, реорганизации или ликвидации Центра, сокращении численности или штата работников Работодатель гарантирует включение представителя профкома в состав соответствующей комиссии.

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ сообщать об этом профкому в письменной форме и в органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.5. В случаях, когда решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, сообщать об этом профкому и в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.6. Увольнение считается массовым при ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращении численности или штата работников в количестве:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

250 и более человек в течение 90 календарных дней;

30 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в организации с численностью работающих до 100 человек.

3.7. При принятии решения о высвобождении работников, высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.8. Одновременное увольнение по п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ двух работников из одной семьи не допускается.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется:

свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы;

возможность переобучения новой профессии по согласованию с работником до наступления срока расторжения трудового.

3.10. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда, предоставляется работникам:

направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы;

одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;

отцам, опекунам воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери.

предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;

3.11. Не допускается увольнение работников в связи с сокращением численности или штата учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ

3.12. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выплачивается выходное пособие в повышенном на 20% размере по сравнению с установленным ст. 178 ТК РФ при наличии финансовых возможностей Центра.

3.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предполагаемого увольнения, с выплатой компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально оставшегося до срока увольнения времени, согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ.

3.14. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, избранными в состав профкома и не освобожденными от основной работы, помимо общего порядка производится по согласованию с вышестоящим выборным органом профсоюза.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с нормами действующего законодательства, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда, устанавливающим в Центре систему оплаты труда, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования, являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1).

Средства, получаемые по заключенным грантам, контрактам и хоздоговорам с другими организациями, распределяются в соответствии со сметой, утверждаются руководителем проекта, руководителем филиала и директором Центра, если не установлены иные требования к ее утверждению.

4.3 Положение об оплате труда работников Центра, разрабатывается администрацией Центра, согласительной комиссией по подготовке коллективного договора с учетом Приказа ФАНО России от 29.07.2016 г. №38н (в ред. от 14.03.2017 г.) и принимается по согласованию с профкомом.

4.4. Размер заработной платы работника максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника, полностью отработавшего в течение месячного срока норму рабочего времени и добросовестно выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст.133 ТК РФ.

4.5. Размер оплаты труда, закрепленный в трудовом договоре, является гарантированным и может быть изменен только по письменному согласию сторон трудового договора.

4.6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в соответствии с требованиями законодательства РФ, в сроки и в порядке предусмотренные ТК РФ.

4.7. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц:

аванс (не менее 40% месячной тарифной ставки, оклада) - 18 числа текущего месяца;

окончательный расчет - 3 числа последующего месяца.

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

4.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.11. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы в денежной форме или перечисляется по письменному заявлению работника:

на банковский счет работника;

на кредитную карточку работника и др.

Оплата услуг, связанных с этой операцией, производится за счет Работодателя.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. ст. 142 ТК РФ).

4.13. Стороны договорились:

4.13.1. Изменение системы оплаты труда, введение, замена и пересмотр норм труда может производиться по согласованию с профкомом в порядке ст. 372 ТК РФ.

4.13.2. О введении новых условий оплаты труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

4.14. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется: производить индексацию заработной платы работников (при наличии финансовых средств) не реже одного раза в год.

Рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.15. Работодатель обязуется возмещение командировочных расходов

производить по фактическим затратам, подтвержденными соответствующими документами, в порядке и размере, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами.

4.16. Стороны договорились ежегодно (в конце года) проводить оценку эффективности деятельности основного персонала, определив показатели и критерии эффективности работы в целях стимулирования труда научных работников. Размер стимулирующего вознаграждения работника определять на основе объективной оценки результатов его труда в зависимости от уровня квалификации, опыта работы и трудового вклада работника в результат деятельности в данной организации.

4.17. В целях повышения мотивации труда стороны совместно разрабатывают предложения и рекомендации по:

совершенствованию систем оплаты и нормированию труда, направленных на повышение уровня оплаты труда всех категорий работников;

созданию организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

повышению размеров базовых должностных окладов (ставок) по различным категориям работников, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников организации для определения размера стимулирующих выплат.

4.18. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает пособие увольняющимся пенсионерам из расчета за пять лет работы в учреждении в размере одного МРОТ, плюс один ежемесячный оклад.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании вопросов рабочего времени в Центре стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. В подразделениях учреждения, где не может быть соблюдена

установленная законодательством еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться ежемесячный (поквартальный, полугодовой, годовой) суммированный учет рабочего времени.

5.3. Работодатель обязуется установить сокращенную продолжительность рабочего времени категориям работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.4. Режим работы работников Центра устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными по согласованию с профкомом (или с учетом мотивированного его мнения). (Приложение № 2).

5.5. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска устанавливается Работодателем по согласованию (или с учетом мнения) профкома.

5.6. Режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность) может быть установлен работнику по соглашению с Работодателем в соответствии с нормами ТК РФ.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работам, связанным с решением неотложных вопросов, в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия работника и по согласованию с профкомом (или с учетом мнения профкома).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится и оплачивается с учетом норм ст. 113 ТК РФ и ст. 153 ТК РФ, норм ТК РФ, регулирующих особенности труда работников различных категорий.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ.

Время начала и окончания перерыва и порядок предоставления времени для приема пищи и отдыха в течение рабочего времени определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 2).

5.9. Работодатель обязуется предоставлять всем работникам организации ежегодные отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.10. Научным работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.

5.11. За длительный стаж работы в Центре работникам, не имеющим ученой степени (за каждые проработанные 3 года - 1 календарный день к отпуску, но не более 14 календарных дней).

5.12. Работникам, не достигшим возраста 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней с возможностью использования его в любое удобное для них время года.

5.13. Другим категориям работников, определенных законодательством, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска более 28 календарных дней в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.15. Право на четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц предоставляется по письменному заявлению одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

Научному работнику предоставляется право одного дня работы в неделю с сохранением заработной платы в библиотеках расположенных вне территории Центра.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.17. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с главой 26 ТК РФ.

5.18. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с профкомом (или с учетом мнения профкома) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отпуск предоставляется работнику на основании его заявления.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, в противном случае работник имеет право перенести отпуск на другой срок.

5.20. По соглашению между работником и Работодателем очередной отпуск может быть использован по частям (одна из частей - не менее 14 календарных дней).

Не предоставление Работодателем или неиспользование работником ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается.

5.21. Предоставление отпуска работнику за первый год работы, отзыв работника из отпуска, перенесение отпуска на другой срок и другие вопросы реализации права работника на отпуск разрешаются в соответствии с требованиями ТК РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников, согласованными действиями добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний. (Приложение 3).

6.2. Обеспечивать выполнение государственных нормативных требо-

ваний охраны труда, стандартов безопасности труда, требований охраны труда, установленных правилами, инструкциями и иными нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда.

6.3. Предоставлять государственным органам, осуществляющим контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в области охраны труда, органам профсоюзного контроля информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.4. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о состоянии охраны труда в организации.

6.5. Организовать выборы уполномоченных лиц по охране труда со стороны профсоюза, их обучение по охране труда, создание условий для работы, представление оплачиваемого времени для выполнения своих функций.

6.6. Работодатель:

6.6.1. Обеспечивает выполнение требований законодательства в сфере охраны труда, создание и функционирование системы управления охраной труда с учетом численности работающих и специфики деятельности, разработку и утверждение правил, инструкций и иной документации по охране труда в организации по согласованию с профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.6.2. Обеспечивает нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проведение специальной оценки условий труда в соответствии требованием действующего законодательства и мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.

6.6.3. В случае отклонения температуры в рабочих помещениях от установленных санитарно-гигиенических норм гарантирует сокращение продолжительности рабочего времени в соответствии с этими нормами. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается приказом (распоряжением) Работодателя по согласованию с профкомом.

6.6.4. Организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических меди-

цинских осмотров и иных обязательных медицинских осмотров и освидетельствований, предусмотренных законодательством, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.6.5. Обеспечивает социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, защиту прав и интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве.

6.6.6. Организует обучение по охране труда всех категорий работников, в том числе руководителей и специалистов, проведение всех видов инструктажей по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, прохождения работниками стажировки на рабочем месте, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, выполнять иные требования законодательства в области охраны труда.

6.6.7. Обеспечивает санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.6.8. Организует выдачу работникам по нормам, установленным действующим законодательством, в полном объеме спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих средств.

6.6.9. Обеспечивает предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, доплаты за условия труда и др.) по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с действующим законодательством.

6.6.10. Организует проведение расследования и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, анализа производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, при участии представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве, оперативном представлении информации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.6.11. Гарантирует выполнение законодательных требований по отношению к пострадавшему в результате несчастного случая на производстве (его семье).

Предоставление работнику, получившему увечье на производстве, в

случае медицинских ограничений по выполнению прежней работы, возможность переобучения новой профессии с сохранением на время обучения среднего заработка.

6.6.12. Обязуется соблюдать гарантии в области организации труда и представление льгот женщинам и молодежи в возрасте до 18 лет установленными ТК РФ.

6.7. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств, предусматриваемых в ежегодной смете расходов организации и за счет средств, отчисляемых в фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве в соответствии с нормами законодательства

6.8. Профком:

6.8.1. Обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных локальных нормативных актов в сфере охраны труда, затрагивающих права и интересы работников.

6.8.2. Способствует соблюдению прав работников на безопасные условия труда, привлекая для этих целей представителей профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов профсоюза в органах местного самоуправления, органах государственной власти, судебных органах, органах прокуратуры и других организациях.

6.8.3. Организует проведение проверок условий и охраны труда, контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

6.8.4. Содействует реализации прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Центре, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.8.5. Принимает участие в подготовке мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма, в разработке локальных нормативных актов, в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и пр.

6.8.6. Проводит среди работников разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда на каждом рабочем месте.

7. ПОДДЕРЖКА НАУЧНОЙ МОЛОДЕЖИ

7.1. Стороны договорились:

считать приоритетным направлением совместной деятельности работу по реализации молодежной политики в Центре;

проводить работу с целью закрепления молодежи в Центре, содействовать трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, развитию творческой и социальной активности молодежи;

обеспечивать правовую и социальную защищенность молодежи;

акцентировать внимание на патриотическом воспитании молодежи, пропаганде здорового образа жизни, способствовать организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Работодатель и профком 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 (Приложение 4).

7.3. Стороны способствуют:

осуществлению деятельности совета молодых ученых по вопросам обеспечения защиты прав и интересов молодых ученых и иным вопросам;

осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

предоставление дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством РФ, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, Положением о совете молодых ученых Центра, Положением об аспирантуре Центра;

формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на

руководящие должности в Центре;

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Центре.

7.4. Стороны способствуют реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственных программ Российской Федерации: «Развитие науки и технологий» на 2013 - 2020 годы, «Развитие здравоохранения», «Развитие культуры и туризма» на 2013 - 2020 годы, «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, «Социальная поддержка граждан», «Жилище» и иных федеральных программ в сферах, относящихся к компетенции ФАНО России.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Стороны совместно принимают решения о выделении средств для реализации социальных программ.

8.2. Стороны договорились о возможности использовать средства, полученные из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ на:

установление выплат стимулирующего характера и социальные нужды работников;

развитие материально-технической базы, содержание здания и сооружений, капитальный ремонт;

иные нужды по совместному решению.

8.3. Стороны совместно организуют работу по чествованию ветеранов войны и труда, организации праздников к праздничным датам: Новому году, Международному женскому дню 8-е марта, Дню Победы в ВОВ.

8.4. Профком оказывает материальную помощь, организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями для работников – членов профсоюза.

Работодатель обязуется:

8.4.1. Организовать медицинское обслуживание работников Центра.

8.4.2. По просьбе профкома оказывать работникам Центра при заболевании финансовую помощь для медицинского лечения (при наличии финансовых средств).

8.4.3. При разъездном характере работы осуществлять оплату проезда по маршрутному листу по проездным билетам.

8.4.4. Выделять средства от стоимости на каждого работающего (или ребенка) для приобретения Новогодних подарков; на приобретение билетов на Новогодние представления для детей работников Центра.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Выделять средства профсоюзного бюджета на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря для работников Центра, являющихся членами профсоюза.

8.5.2. Выделять средства профсоюзного бюджета на приобретение Новогодних подарков, для приобретения билетов на Новогодние представления для детей работников Центра, являющихся членами профсоюза.

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. Создать совместную комиссию по социальному страхованию для контроля за соблюдением законодательства, разрешения вопросов, связанных с оплатой листков нетрудоспособности и иных вопросов сферы социального страхования.

8.6.2. Вручать ценные подарки за счет средств организации на сумму 5,0 тыс. рублей юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет), проработавшим в отрасли более 20 лет (женщины) и более 25 лет (мужчины).

8.6.3. Организовывать торжественные проводы работников Центра, прекращающих трудовые отношения с Центром в связи с выходом на пенсию, с вручением ценных подарков.

8.6.4. В случае смерти работника Центра, неработающего пенсионера, проработавшего в отрасли более 20 лет, выплачивать за счет прибыли одному из членов семьи умершего единовременное пособие в связи со смертью в размере 30 тыс. рублей.

8.6.5. Вести совместно учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников Центра, обеспечивать сохранность учетных документов и дел очередников.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за своевременностью и целесообразностью использования средств, направленных на оздоровление работников Центра .

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимоуважения и сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, иных федеральных и региональных законов, регулирующих сферу социально-трудовых отношений, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Межотраслевого соглашения по организациям, подведомственным Федеральному агентству научных организаций, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московским объединением работодателей и иных нормативно-правовых актов, действующего законодательства в области труда.

9.2. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзов, не препятствует деятельности профсоюзной организации, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзов.

9.3. Работодатель своевременно информирует профком о проектах планов перспективного и текущего развития Центра, затрагивающих интересы работников, регулярно предоставляет информацию о финансово-экономическом состоянии Центра (отчет о финансово-экономическом состоянии Центра по итогам года).

9.4. Работодатель и профком согласовывают вопросы, касающиеся организации научной деятельности и порядка оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

9.5. Профком вправе вносить предложения о принятии локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников, участвовать в разработке этих актов.

9.6. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя профкома в заседаниях Ученого совета, рабочих совещаниях всех уровней по социально-трудовым вопросам.

9.7. Председатель профкома включается в комиссии:
по реорганизации, ликвидации организации;
аттестационную;
по проверке деятельности структурных подразделений;
по специальной оценке условий труда;
по расследованию несчастных случаев на производстве;
иные социально-трудового профиля.

9.8. Работодатель содействует профкому в использовании информационно-коммуникационной сети Интернет и официального сайта Центра в этой сети для информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.9. Безвозмездно предоставляет профкому помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и необходимые нормативные правовые документы.

9.10. Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профкома.

9.11. Не препятствует представителям профкома и профсоюза в посещении организации и ее подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач профсоюза и предоставленных законодательством профсоюзам прав.

9.12. Работодатель предоставляет:

профкому право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время за один час до окончания дневной смены (рабочего дня), выделять для этих целей актовый зал.

председателю профкома, не освобожденному от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время выполнения общественных обязанностей и обучения в количестве 8 часов в месяц;

членам профкома - 4 часа в месяц.

9.14. Работодатель обеспечивает ежемесячное удержание и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза.

9.15. Содействуют профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.16. Признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.17. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (или их уполномоченными представителями), соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной от-

ветственности в соответствии со ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают при необходимости, план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на конференции работников по итогам работы за истекший год (не реже 1 раза в год).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились, что для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с положениями ТК РФ.

11.2. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в «Трудовом арбитражном суде для разрешения трудовых коллективных споров». Стороны обязуются исполнять решения «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров».

11.3. Стороны и их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства.

11.4. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности в Центре.

11.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и передачу его в структурные подразделения в 10-дневный срок с момента его регистрации в органах по труду.

11.6. Работодатель обязуется знакомить всех вновь поступающих работников с текстом коллективного договора при приеме на работу.

11.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, представлять индивидуальные интересы членов Профсоюза по вопросам труда,

социальных прав в комиссии по трудовым спорам, органах местного самоуправления, органах государственной власти, судебных органах, органах прокуратуры, коллективные интересы работников – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Зав отделом экономических
проблем научно-технического
развития АПК
ФГБНУ ФНИ ВНИИЭСХ,

 И.С. Санду
« 13 » ноября 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ФГБНУ ФНИ ВНИИЭСХ,
академик РАН

 А.Г. Папцов
« 13 » ноября 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр аграрной экономики и социального
развития сельских территорий – Всероссийский научно-
исследовательский институт экономики сельского хозяйства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий - Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства» (далее - Центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных

(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы от 26.11.2012 г. № 2190-рг, на основе Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, утвержденного Приказом Федерального агентства научных организаций № 38н от 25 ноября 2014 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников **Центра за счет всех источников финансирования.**

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается настоящим Положением, которое является Приложением к **Коллективному договору.** Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Центра.

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

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.6. Штатное расписание Центра формируется на календарный год, исходя из объема субсидий федерального бюджета, и утверждается директором Центра. Штатное расписание филиала и согласовывается с директором Центра, утверждается руководителем филиала.

Решение о введении штатного расписания принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Системы оплаты труда работников Центра устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения.

2.2. Оклады работников сферы научных исследований и разработок Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам^{*)} (далее ПКГ), разработанных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации научных работников с учетом сложности и объема выполняемой работы .

2.3. Оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложения 1.1-1.2 к настоящему Положению).

2.4. Размеры окладов работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.5. Должности руководителей структурных подразделений Центра приравниваются к профессионально-квалификационной группе должностей научных работников*.

* Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июля 2008 г. № 12001)

2.6. Работникам Центра устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.7. Размер оклада научного руководителя Центра устанавливается директором Центра.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. При совмещении и совместительстве должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Центра устанавливается доплата по соглашению сторон.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 270; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 13, ст. 1209; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 41, ст. 4285; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; N 50, ст. 6146; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; N 52, ст. 7639; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 19, ст. 2321; N 23, ст. 2930; N 26, ст. 3405; N 30, ст. 4217; "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru), 5 ноября 2014 г.) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере

повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Центра на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Центра устанавливается коллективным договором.

3.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Центра устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данное положение относится к вахтерам и другим работникам с аналогичным графиком работы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу в Центре и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080; Российская газета, 2008, N 28), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146; Российская газета, 2009, N 15) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714; Российская газета, 2010, N 237), работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность;

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, которые разрабатываются дирекцией Центра, согласовываются с Ученым советом Центра, профсоюзной организацией и утверждаются директором Центра.

4.2. Для **руководителей подразделений** вводится показатель **«выплаты за интенсивность труда»**. Эта стимулирующая надбавка назначается директором Центра.

4.3. Для работников Центра, осуществляющих трудовую деятельность по **профессиям рабочих:**

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ.

Эти критерии определяют размер стимулирующей выплаты по позиции **«за качество выполняемых работ»**.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера другим категориям **работников (служащим) по графе «за качество выполняемых работ»** учитывается:

- своевременная подготовка всех мероприятий согласно плана и локальных актов Центра и филиалов (приказов, распоряжений);
- качественная организация проведения плановых и внеплановых мероприятий в согласованном формате;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, в том числе связанных с уставной деятельностью Центра;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ.

4.5. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется руководителем структурного подразделения, согласовывается с дирекцией Центра и устанавливается в абсолютном размере.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на год (по итогам работы за предыдущий), выплачиваются ежемесячно и могут повышаться (уменьшаться) на следующий год в зависимости от трудового вклада каждого работника.

4.7. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора Центра, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра. При этом объем средств из федерального бюджета на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Центра за квартал, полугодие или иной период, который устанавливается директором Центра, при наличии источников финансирования.

Премияльные выплаты могут выплачиваться по итогам выполнения разовых или дополнительных заданий на основании локальных актов (приказов, распоряжений).

Размеры премиальных выплат по итогам работы не ограничиваются.

В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальные выплаты не начисляются за календарный период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание или административная ответственность.

Указанное премирование осуществляется по решению директора Центра на основании представления руководителя структурного подразделения или руководителя временного творческого коллектива.

4.9. Работникам могут выплачиваться и другие премии в размерах установленных приказом директора Центра:

- а) при объявлении благодарности;
- б) при награждении Почетной грамотой вышестоящих органов исполнительной власти Российской Федерации;
- в) при награждении нагрудными знаками и медалями вышестоящих органов исполнительной власти Российской Федерации;
- г) в связи с юбилейными датами (достижением 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 и 90-летнего возраста).

Указанное премирование производится на основании докладной записки руководителя структурного подразделения Центра.

V. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителей, руководителей филиалов, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Центра определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 16, ст. 1958).

5.2. Размер должностного оклада директора Центра определяется Федеральным агентством научных организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Центра, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Центра.

5.3. Должностные оклады и выплаты стимулирующего характера руководителей филиалов, заместителей руководителей и главного бухгалтера Центра устанавливаются директором Центра.

5.4. Выплаты стимулирующего характера директору Центра выплачиваются по решению Федерального агентства научных организаций, с учетом достижений показателей эффективности деятельности Центра.

5.5. Заместители руководителя Центра, руководители филиалов и главный бухгалтер имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с главой IV настоящего Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам^{**} и настоящим Положением (Приложение 1.1).

^{**} Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июня 2008 г. № 11858),

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях и настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих норм принимается Центром с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются этой категории работников в соответствии с главой IV настоящего Положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), научных работников могут корректироваться в зависимости от изменения средней з/платы по региону и Дорожной карты, утвержденной ФАНО на 2018-2020 гг.

При наличии финансовых средств из дополнительных источников финансирования (аренда, выполнение хоздоговорных работ и т.п.) возможно введение единовременных стимулирующих выплат, согласно представлению руководителей подразделений Центра.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ/КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<i>1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:</i>		
1.1.	1 квалификационный уровень	10 000
1.2.	2 квалификационный уровень	10 100
1.3.	3 квалификационный уровень	10 200
1.4.	4 квалификационный уровень	10 300
<i>2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня:</i>		
2.1.	1 квалификационный уровень	10 000
2.2.	2 квалификационный уровень	10 050
2.3.	3 квалификационный уровень (вед.эк. 1 кат.)	10 100
2.4.	4 квалификационный уровень (вед.эк)	10 200
<i>3. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:</i>		
3.1.	1 квалификационный уровень (мл.н.с)	12 000
3.2.	2 квалификационный уровень (н.с)	13 000

3.3.	3 квалификационный уровень (ст.н.с, зав.аспирантурой)	14 700
3.4.	4 квалификационный уровень (вед.н.с)	17 100
3.5.	5 квалификационный уровень (гл.н.с, зав.сектором, зав.отделом, уч.секретарь, руководители филиалов)	19 800 20 000 25 000 42 190 44 675
<i>4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</i>		
4.1.	1 квалификационный уровень	10 000
4.2.	2 квалификационный уровень	10 050
<i>5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</i>		
5.1.	1 квалификационный уровень	10 000
5.2.	2 квалификационный уровень	10 050
5.3.	3 квалификационный уровень	10 100
5.4.	4 квалификационный уровень	10 200
5.5.	5 квалификационный уровень	10 300
<i>6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</i>		
6.1.	1 квалификационный уровень	11 000
6.2.	2 квалификационный уровень	11 050
6.3.	3 квалификационный уровень	11 100
6.4.	4 квалификационный уровень	11 200

6.5.	5 квалификационный уровень	11 300
<i>7. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</i>		
7.1.	1 квалификационный уровень	12 000
7.2.	2 квалификационный уровень (инженер-программист)	12 100
7.3.	3 квалификационный уровень	13 000

Приложение № 1.2
к приложению № 1 коллективного
договора

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО РАЗРЯДАМ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
В СООТВЕТСТВИИ С ЕДИНЫМ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
СПРАВОЧНИКОМ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

№ п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей
1.	1 разряд (вахтер, дворник, секретарь-референт, водитель, слесарь)	10 000
2.	2 разряд	10 100
3.	3 разряд	10 200
4.	4 разряд	10 300
5.	5 разряд	10 400
6.	6 разряд	10 500
7.	7 разряд	10 600
8.	8 разряд	10 700

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.3
к приложению № 1 коллективного
договора

ВАРИАНТЫ ЗАПОЛНЕНИЯ РАЗДЕЛА IV «ОПЛАТА ТРУДА» ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО КАТЕГОРИЯМ СОТРУДНИКОВ

Научные сотрудники

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Высокие результаты работы	Соответствие п. 4.2.	Количество баллов	Ежемесячно	Согласно ШП

Рабочие и служащие

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качество выполняемых работ	Соответствие п.4.3. или п. 4.4.	Стабильная работа подведомственного участка	Ежемесячно	Согласно ШП

Руководители структурных подразделений

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Высокие результаты работы	Соответствие п.4.3. или п. 4.4.	Количество баллов	Ежемесячно	Согласно ШП
Интенсивность труда	Выполнение Гос. задания	По решению директора	Ежемесячно	Согласно ШП

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.4
к приложению № 1 коллективного
договора

Трудовой договор № _____
с работником государственного учреждения

г. Москва « » 201 г.

Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства» (ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ), в лице Директора Папцова Андрея Геннадьевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(ф.и.о.)
именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника:

(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « _____ »
_____ 20 _____ г.

7. Дата начала работы « _____ » _____ 20 _____ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ руб-лей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера: _____;

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за высокие результаты работы

_____;

за качество выполняемых работ _____;

за интенсивность труда _____;

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях _____ и _____ в _____ порядке, _____ которые _____ установлены _____

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,

Юридический адрес:
123007, Москва, Хорошевское шоссе,
д. 35, корп. 2
Телефон, факс 8(499) 195-60-07
ИНН 7714036051
КПП 771401001
БИК 044583001
Код ОКПО 00494195
Код ОКНХ 95110

Директор _____ А.Г. Папцов
(подпись)

РАБОТНИК

(Ф.И.О.)

Адрес места жительства

Паспорт (иной документ, удостоверяющий
личность)
Серия _____ № _____
кем выдан

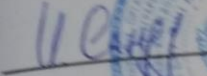
дата выдачи «___» _____ г.

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора
(дата и подпись работника)

СОГЛАСОВАНО:

Зав отделом экономических
проблем научно-технического
развития АПК
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,

 И.С. Санду

« 13 » ноября 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,
академик РАН

 А.Г. Панцов

« 13 » ноября 2017 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**
Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Федеральный научный центр аграрной экономики и социального
развития сельских территорий – Всероссийский научно-
исследовательский институт экономики сельского хозяйства»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ (далее – Центр) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Центре.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором в целях укрепления трудовой дисциплины в Центре, эффективной организации труда на научной основе, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Центра.

1.4. Официальным представителем Работодателя является директор.

1.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрения (морального и материального) за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

2. Порядок приема работников на работу

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - ИНН;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - иные документы, согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.
- запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

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

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. 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;

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

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.16. С работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или материальной ответственности, соответству-

ющее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.

2.17. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.18. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.19. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.

2.20. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для работника основной.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

3.2. Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется работнику под роспись.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня в случаях предусмотренных частью 4 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник обязан в письменной форме предупредить Работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора в случаях предусмотренных ст. 292, 296 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем

лем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции: документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

4.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и/или материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, Устав Центра, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить аттестацию сотрудников в соответствии с Положением об аттестации научных сотрудников;
- обеспечивать выполнение научно-исследовательских работ в установленные сроки;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты;

- обработка персональных данных работника предусмотрена статьей 86 Трудового кодекса Российской Федерации и может осуществляться исключительно в целях соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения их личной безопасности, контроля количества и качества выполняемой работы и сохранности имущества.

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

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

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

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

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Работнику запрещается:

- курить в помещениях Центра, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

6.4. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

7.1. Продолжительность рабочего времени работников Центра составляет 40 часов в неделю.

7.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневного рабочего дня составляет 8 часов 15 минут; в пятницу – 7 часов;
- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00; в пятницу – 16 часов 45 минут;
- перерыв для отдыха и питания с 12 часов 15 минут до 13 часов 00 минут.

Начало и окончание рабочего времени может быть изменено в филиалах Центра по согласованию с директором Центра

7.1.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

7.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

7.5.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.5.2. Указанные в п. 7.5 и п. 7.5.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.7.1. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в исключительных случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочным работам без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, а также работников, не достигших 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.7.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора. В Центре к должности работника с ненормированным рабочим днем относится должность водителя.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

7.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания с 12 часов 15 минут до 13.00,

2) два выходных дня - суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. 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.

8.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;

- почетные доноры России;

- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;

- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

8.6. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

8.7.1. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого научным работникам, имеющим ученую степень составляет для сотрудников с ученой степенью доктора наук – 56 календарных дней, кандидата наук – 42 календарных дня.

8.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней.

9. Оплата труда

9.1. Заработная плата выплачивается Работодателем работнику по месту работы в порядке, сроке и способами, установленными Положением об оплате труда работников и коллективным договором.

10. Поощрения за труд

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в Центре и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

10.1.1. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

10.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, награждению медалями, Почетными грамотами, к присвоению почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации».

10.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя, доводятся до сведения всего трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

11. Ответственность сторон

11.1. Ответственность работника:

11.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

К нарушениям трудовой дисциплины, в частности, относятся:

прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества;

отказ работника без уважительной причины от выполнения трудовых обязанностей;

нарушением работником требований по охране труда;

нарушение санитарных правил и норм;

нарушение установленного режима работы;

разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

другие нарушения.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. 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.

11.1.5. 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. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести 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.

11.1.6. 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.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

11.1.9. 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.

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба в следствии:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.1.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.1.20. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.22. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.1.23. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответ-

ственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

11.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.2.6. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11.2.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

12. Заключительные положения

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

12.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Зав отделом экономических
проблем научно-технического
развития АПК
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,

 И.С. Сауду
« 13 » ноября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,
академик РАН

 А.Г. Пащов
« 13 » ноября 2017 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ

1. Соглашение по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников принимается для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением во всех подразделениях ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ (далее – Центра).

2. С целью осуществления и контроля работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, в штат Центра вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в этой области (ст. 217 Трудового Кодекса РФ).

3. Требования охраны труда и пожарной безопасности обязательны для выполнения всеми работниками Центра при осуществлении любых видов деятельности.

4. Обязанности Работодателя и работника в области охраны труда.

4.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с

законодательством Российской Федерации и города Москвы;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда и пожарной безопасности на рабочих местах;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома, инструкций по охране труда для работников;

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

4.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда и правил противопожарной безопасности, установленные законами или иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Зав отделом экономических
проблем научно-технического
развития АПК
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ

 И.С. Санду
« 13 » ноября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ,
академик РАН

 А.Г. Паннов
« 13 » ноября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде поддержки молодых, перспективных научных работников ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ

1. Высокий возрастной уровень многих руководителей подразделений и ведущих научных сотрудников Центра вызывает необходимость создания специального Фонда для привлечения в Центр и заинтересованности молодых, перспективных научных сотрудников в работе научно-исследовательских коллективов Центра, а также повышения уровня оплаты их труда.

2. Фонд создается при директоре Центра, его средства используются на поддержку молодых, перспективных ученых по рекомендации дирекции, решению Ученого совета, профкома Центра и Совета молодых ученых Центра.

3. Источники средств для формирования Фонда могут быть: бюджетные, хоздоговорные, отчисления от прочих поступлений, прибыли, возможные спонсорские пожертвования.

4. Средства Фонда поддержки молодых, перспективных научных работников концентрируются на специально созданном лицевом счете в бухгалтерии Центра: «счет молодых, перспективных научных сотрудников».

5. На начальном этапе Фонд поддержки молодых, перспективных научных сотрудников Центра создается за счет:

- отчислений от стоимости заключенных хоздоговорных работ;
- других источников, которые могут появиться в ходе целенаправленной работы в этом направлении.

6. Условия, виды и размеры доплаты и персональный состав молодых ученых определяются (уточняются) ежегодно дирекцией, Профкомом Центра и Советом молодых ученых Центра.

7. Фонд поддержки молодых, перспективных научных работников Центра, распределяется по двум направлениям:

- на грантовую поддержку молодых, перспективных научных работников на конкурсной основе;
- на установление полугодовых стипендий молодым, перспективным работникам по итогам рейтинговой оценки на основе эффективности деятельности молодых ученых.

Механизм грантовой поддержки осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым директором Центра.

8. Решение об установлении молодому ученому стипендия устанавливается после полугода его работы в Центра (после принятия на должность), подготовке им отчета о проделанной работе и представления руководителя подразделения.

9. На грантовую поддержку и полугодовые стипендии для молодых работников могут претендовать работники Центра, аспиранты, докторанты, а также кандидаты и доктора наук, достигшая возраста до 39 лет включительно.



Копиячество листов: 76

Пашов А.Г.