

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

  
А.М. Асатурова  
« 27 » июля 2022 г.  
М.П.



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

  
Е.А. Вертий  
« 27 » июля 2022 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2022 – 2025 год(а),

уведомительная регистрация органа по труду от 05.07.2022 г. № 360-П  
(коллективного договора)

**Федерального государственного бюджетного научного учреждения**  
**«Федеральный научный центр биологической защиты растений»**  
(наименование организации)

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 27.07.22 № 360-П 05.07.22  
Г.С.С.С. Туревед В.Ч.  
именное должностное лицо, подпись, ФИО

Краснодар, 2022

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 360-П от 05.07.2022 г.)  
вносятся следующие изменения:

№ п/п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	Раздел I, п. 1.10.	Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.	Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
2.	Раздел I, п. 1.21.	Коллективный договор вступает в силу через 7 дней от момента его подписания сторонами.	Исключить.
3.	Раздел II, п. 2.12.	Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.	Исключить.
4.	Раздел II, п. 2.27.	Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату за первую половину отработанного месяца до 20-го числа месяца, за которые начисляется заработная плата, за вторую половину месяца до 8-го числа месяца следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.	Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату за первую половину отработанного месяца 20-го числа месяца, за которые начисляется заработная плата, за вторую половину месяца 5-го числа месяца следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.
5.	Раздел IV, п. 4.3.	Заработная плата за первую половину отработанного месяца выплачивается до 20-го числа месяца, за которые начисляется заработная плата. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается до 8-го числа месяца следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.	Заработная плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 20-го числа месяца, за которые начисляется заработная плата. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа месяца следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.
6.	Раздел VI, п. 5.2.	Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).	Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

7.	Раздел VI, п. 5.3.	Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом план по улучшению условий труда (по форме приложение № 2).	Перечень ежегодных мероприятий по улучшению условий труда Работников ФГБНУ ФНЦБЗР, их финансирование устанавливается локальным нормативным актом ФГБНУ ФНЦБЗР с учетом мнения профсоюзного комитета.
8.	Раздел VI, п. 5.4.	Организовать работу службы (специалиста) охраны труда, подчинив ее руководителю организации (либо заместителю руководителя). Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ).	Организовать работу службы (специалиста) охраны труда, подчинив ее руководителю организации (либо заместителю руководителя). Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ).
9.	Раздел VI, п. 5.7.	Проводить обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения (ст. 218 ТК РФ).	Проводить обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения (ст. 219 ТК РФ).
10.	Раздел VI, п. 5.9.	Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу категорий сотрудников, определенных в рамках ст. 213 ТК РФ) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу категорий сотрудников, определенных в рамках ст. 220 ТК РФ) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
11.	Раздел VI, п. 5.11.	Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия подтвержденных медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).	Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия подтвержденных медицинских противопоказаний (ст. 214, ст. 220 ТК РФ).
12.	Раздел VI, п. 5.12.	Организовать работу по обеспечению и соблюдению требований охраны труда, в т.ч.: - назначить должностных лиц, прошедших в установленном	Организовать работу по обеспечению и соблюдению требований охраны труда, в т.ч.: - назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний

		<p>порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, при выполнении работ повышенной опасности (ст. 217 ТК РФ);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием рабочих мест и условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства в РФ (ст. 212 ТК РФ);</li> <li>- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).</li> </ul>	<p>требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, при выполнении работ повышенной опасности (ст. 223 ТК РФ);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием рабочих мест и условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства в РФ (ст. 214 ТК РФ);</li> <li>- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 214 ТК РФ).</li> </ul>
13.	Раздел VI, п. 5.13.	<p>Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них Работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц (Приложение № 2) Специальную оценку условий</p>	<p>Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них Работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, перечень ежегодных мероприятий по улучшению условий труда Работников ФГБНУ ФНЦБЗР, финансирование которого устанавливается локальным нормативным актом ФГБНУ ФНЦБЗР. Специальную оценку условий труда проводить для каждого</p>

		<p>труда проводить для каждого подразделения раз в 5 лет, (план-график проведения СОУТ 2022 года, приложение № 1). Внеплановая оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».</p>	<p>подразделения раз в 5 лет, (план-график проведения СОУТ 2022 года, приложение № 1). Внеплановая оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».</p>
14.	Раздел VI, п. 5.13.	<p>Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отчисления дополнительных страховых взносов в ИФНС за занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;</li> <li>- дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;</li> <li>- бесплатную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению № 3;</li> <li>- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5.</li> </ul>	<p>Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отчисления дополнительных страховых взносов в ИФНС за занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;</li> <li>- дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;</li> <li>- бесплатную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению № 3;</li> <li>- смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5.</li> </ul> <p>Выплата работникам за особые условия составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер выплат за особые условия труда устанавливается в локальном нормативном акте ФГБНУ ФНЦБЗР на определенный срок, но не более одного года в пределах фонда оплаты труда, согласно установленного локальным нормативным актом перечня должностей Работников ФГБНУ ФНЦБЗР на выплату за особые условия труда.</p>

15.	Раздел VI, п. 6.3.	<p>Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников организации, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.</p> <p>В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников организации, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.</p> <p>В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.</p> <p>В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее</p>
-----	--------------------	--	--

пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства, вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства должны быть произведены до завершения ликвидации организации. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

			<p>федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</p> <p>- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.</p> <p>Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации.</p>
15.	Приложение № 2	План мероприятий по улучшению условий труда (при наличии финансовых возможностей) на 2022-2024 гг. (включительно).	Исключить.



В документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью 8 листов.

*Самарова А.И.*  
(ФИО руководителя)

*Вершинин С.А.*  
(ФИО представителя работников)

*[Signature]*  
(подпись)

*[Signature]*  
(подпись)

