

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного учреждения
«Рослесинфорг»
на 2016-2019 гг.

г. Москва

«01» декабря 2016 г.

Представитель работодателя

С.Н. Штрахов

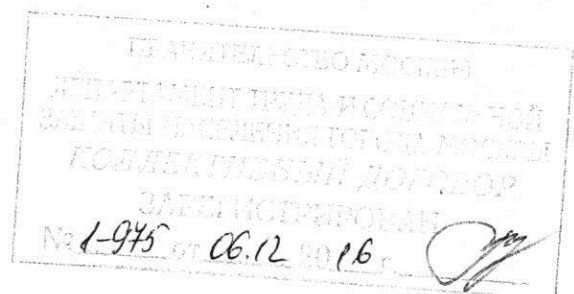
«01» декабря 2016 г.



Представитель работников

В.С. Святокум

«01» декабря 2016 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2016–2019 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в ФГБУ «Рослесинфорг» (далее – Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора по федеральному государственному бюджетному учреждению «Рослесинфорг» на 2016 – 2019 годы являются:

- **Работодатель** – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Рослесинфорг» (ФГБУ «Рослесинфорг»), представленный в лице директора С.Н. Штрахова, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Федерального агентства лесного хозяйства от 21 декабря 2015 года № 470 (далее – Работодатель, ФГБУ «Рослесинфорг» соответственно);

- **Работники** – работники ФГБУ «Рослесинфорг», представителем которых выступает первичная профсоюзная организация Рослесинфорга в лице председателя В.С. Святокума, действующего на основании Решения общего собрания трудового коллектива ФГБУ «Рослесинфорг» в соответствии с Протоколом от 30 ноября 2016 года № 1 (далее – Работники, Профком соответственно).

В центральном аппарате Учреждения интересы Работников представляет Профком, а интересы работодателя – директор Учреждения.

В филиалах Учреждения интересы Работников представляют первичные профсоюзные организации, а интересы Работодателя представляют – директора филиалов Учреждения, которые наделяются полномочиями в установленном порядке. В случае отсутствия в филиале Учреждения первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников филиала, функции первичной профсоюзной организации в филиале осуществляет Совет трудового коллектива в лице избранного председателя.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;

- улучшения качества работы Работников и повышения конкурентоспособности Учреждения;

- практической реализации принципов социального партнерства;

- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае если стороны Отраслевого соглашения внесут в его содержание существенные изменения или будет заключено новое Отраслевое соглашение, Работодатель и Профком обязуются в двухнедельный срок провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.5. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения действующего законодательства Российской Федерации (Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), в том числе определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор (статья 43 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, принятых на условиях трудового договора Работодателя, а также на освобожденных Работников первичной профсоюзной организации.

1.8. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.9. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для

исполнения Сторонами коллективного договора.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся в течение срока его действия в соответствии со статьей 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей Комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.12. Работодатель знакомит с коллективным договором всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности Учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – статья 50 ТК РФ.

1.15. Представители Работников филиалов Учреждения имеют право инициировать заключение к настоящему Коллективному договору дополнительных соглашений, определяющих дополнительные гарантии Работников филиалов Учреждения с учетом специфики работы филиала (далее – дополнительные соглашения). При этом дополнительные соглашения подписываются Работодателем, в лице директора филиала Учреждения, действующего на основании доверенности, и представителем работников – первичной профсоюзной организацией филиала (Советом трудового коллектива), с

предварительным согласованием их директором Учреждения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (статья 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор, в котором не оговорен срок его действия, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу и увольнение без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель осуществляет необходимые мероприятия по обеспечению перехода на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 196 ТК РФ).

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется преимущество в переводе на вакантную вышестоящую должность при ее наличии с соответствующим должностным окладом.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы, локальными нормативными актами.

3.2. Стороны не допускают снижения уровня реального содержания заработной платы Работников и принимают меры по его повышению, при условии наличия в достаточном объеме средств от приносящей доход деятельности в Учреждении, в том числе в филиалах Учреждения.

Минимальный размер заработной платы Работников не должен быть ниже

прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы Работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, на основании распоряжений Правительства Российской Федерации.

3.4. Система оплаты труда Работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утверждающих профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников иных отраслей бюджетной сферы, в соответствии с критериями, утвержденными приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», наименования которых имеются в федеральных бюджетных учреждениях, находящихся в ведении Федерального агентства лесного хозяйства;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- приказа Рослесхоза от 6 октября 2008 года № 280 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Рослесхоза»;

- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 ТК РФ.

3.5. Условия оплаты труда Работников, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

3.6. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества выполняемых работ.

3.7. Штатное расписание Учреждения утверждается Работодателем, включает в себя все должности (профессии) Работников данного Учреждения, устанавливает должностные оклады Работников по соответствующим должностям.

3.8. В случае перевода Работника на работу в другую местность Работодатель обязуется обеспечить соблюдение социальных гарантий, определяемых соглашением сторон трудового договора.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы Работников Учреждения не должен превышать кратности равной 8, если иное не будет установлено решением вышестоящей организации – главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.10.1. К перечню выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.10.2. Порядок и условия применения выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.

3.11. На основании результатов проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), в зависимости от степени вредности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, Работникам устанавливается доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.

3.12. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые на заработную плату Работников, в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, в зависимости от места выполнения работ.

3.13. Работникам устанавливаются компенсации и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.

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

3.13.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (ночным является время с 22 часов до 6 часов).

3.13.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию

Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование Работников к качественному результату труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.14.1. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах к должностному окладу при стаже работы:

- от 1 года до 3-х лет - 10 процентов;
- от 3-х до 5-ти лет - 15 процентов;
- от 5-ти до 10-ти лет - 20 процентов;
- от 10-ти до 15-ти лет - 25 процентов;
- более 15-ти лет - 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается время непрерывной работы в Учреждении и в организациях лесного хозяйства. Право на ежемесячную надбавку за выслугу лет в указанных размерах возникает у Работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

3.14.2. В целях поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении вводятся следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.14.3. Конкретные размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя и определяются в соответствии с личным вкладом Работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.15. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, производится в соответствии со статьей 168 ТК РФ. Величина вышеуказанного возмещения, в том числе размеры суточных, полевого довольствия, определяется локальным нормативным актом Работодателя.

3.16. Не допускаются выплаты неденежных видов вознаграждения за труд (в

том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

3.17. Работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», устанавливается надбавка в размере 30 процентов к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов, установленных в Учреждении.

При наличии у Работника иных почетных званий надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности в соответствии с занимаемой должностью.

При наличии у Работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

3.18. Сроки и формы выплаты заработной платы.

3.18.1. Заработная плата выплачивается Работникам в валюте Российской Федерации в сроки, установленные локальным нормативным актом Работодателя, в соответствии с ТК РФ.

3.18.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

Должностное лицо или структурное подразделение, ответственное за извещение Работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, определяется в центральном аппарате Учреждения – приказом директора Учреждения, в филиале Учреждения – приказом директора филиала Учреждения.

3.18.3. Выплата заработной платы директору Учреждения, директорам филиалов Учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам учреждения.

3.18.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки 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 (статья 236 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

4.4. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- Работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанных норм.

4.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.6. Для отдельных категорий Работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. Для данных категорий Работников устанавливается работа по графику со скользящими выходными днями согласно графику работы.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников Учреждения.

Учетный период не может превышать одного года.

4.7. Для отдельных Работников Учреждения устанавливается

ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.7.1. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем:

В центральном аппарате Учреждения:

- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- начальник Управления;
- начальник отдела;
- водитель автомобиля 3 разряда;

В филиалах Учреждения:

- директор филиала;
- заместитель директора филиала;
- главный бухгалтер филиала;
- начальник отдела (по решению директора филиала Учреждения);
- водитель автомобиля 3 разряда (по решению директора филиала Учреждения).

4.7.2. Решение об установлении ненормированного рабочего дня Работникам, занимающим должности начальника отдела филиала и водителя автомобиля 3 разряда филиала Учреждения, осуществляется по решению директора филиала Учреждения и оформляется приказом.

4.7.3. Работникам, занимающим должности:

В центральном аппарате Учреждения:

- заместителя директора;
- главного бухгалтера;
- начальника Управления;
- начальника отдела;

В филиалах Учреждения:

- директора филиала;
- заместителя директора филиала;
- главного бухгалтера филиала,

работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

4.7.4. Работникам, занимающим должность водителя автомобиля 3 разряда в центральном аппарате Учреждения, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 3 календарных дня.

4.7.5. В случае установления ненормированного рабочего дня Работникам, занимающим в филиалах Учреждения должности начальника отдела и водителя автомобиля 3 разряда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- начальник отдела – 4 календарных дня;
- водитель автомобиля 3 разряда – 3 календарных дня.

4.7.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (статья 96 ТК РФ).

4.9. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях по письменному распоряжению Работодателя с учетом требований статьи 113 ТК РФ.

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав.

4.12. Работодатель может устанавливать по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.13. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин без их согласия,

имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет.

4.14. При установлении уполномоченным органом власти в субъекте Российской Федерации дополнительных по сравнению с частью первой ст. 112 ТК РФ нерабочих праздничных дней, Работникам предоставляется право на отдых в эти дни, если их рабочее место находится в данном субъекте Российской Федерации.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.15. В течение рабочего дня (как правило, через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.18. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день.

Не допускается установление условий труда для инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

4.19. Работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность данного отпуска устанавливается локальным нормативным актом Работодателя, трудовым договором с Работником на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.20. Работникам филиалов Учреждения, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и

процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По обращению одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель предоставляет в удобное для них время ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебные заведения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим по совместительству, устанавливается на общих основаниях.

4.21. Работникам Учреждения, выполняющим:

- полевые лесоустроительные работы;
- полевые работы по государственной инвентаризации лесов;
- полевые работы по отводу и таксации лесосек,

устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за полевые работы в количестве 3-х календарных дней за каждые 30 календарных дней нахождения на полевых работах.

4.21.1. Право на дополнительный отпуск имеют Работники, выполняющие полевые работы и занимающие должности согласно утвержденному штатному расписанию на постоянной основе или по совместительству.

4.21.2. Общая продолжительность дополнительного отпуска определяется исходя из времени фактического нахождения на полевых работах путем его суммирования в течение календарного года.

4.21.3. Право Работников на дополнительный отпуск определяется на основании приказов о направлении Работников на лесоустроительные работы в полевых условиях и табелями учета рабочего времени, в которых указывается фактическое время пребывания Работников на полевых работах.

4.21.4. Дополнительный отпуск за полевые работы предоставляется Работникам в целых календарных днях, за кратное 10 количество календарных дней нахождения на полевых работах. При этом в случае, если Работник, выполняющий полевые работы, находился на данных работах менее 10 календарных дней в год, то дополнительный отпуск не предоставляется.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный отпуск за полевые работы суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.22. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при стаже непрерывной работы в Учреждении:

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
- от 15 лет и более – 7 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска Работника ежегодный дополнительный отпуск за стаж непрерывной работы в Учреждении суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.23. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников утвержденный график ежегодных отпусков.

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

4.25. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.26. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до даты начала отпуска.

4.27. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

4.28. Работникам, нуждающимся по медицинским показаниям в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

4.29. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск при наличии организационных и производственных возможностей.

4.30. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам по заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 5 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 2 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 5 календарных дней;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи (супруга, сына) – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при наступлении юбилейных дат со дня рождения – 1 календарный день.

4.31. По указанным в пункте 4.30 уважительным причинам Работник, на

основании своего письменного заявления, по согласованию с Работодателем может перенести свой ежегодный оплачиваемый отпуск на соответствующие событиям даты.

4.32. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских Учреждениях с сохранением заработной платы.

4.33. Работодатель создает необходимые условия (предоставляется один день с сохранением заработной платы) для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

4.34. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. В целях повышения социальной защищенности и привлекательности труда в Учреждении Работодатель устанавливает дополнительные льготы.

5.1.1. Работникам Учреждения выплачивается материальная помощь при наличии средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели на очередной финансовый год.

5.1.1.1. Ко дню профессионального праздника «День работников леса», ко дню образования учреждения, женщинам к Международному женскому дню 8 марта, мужчинам к Дню защитника Отечества 23 февраля – в размере до 3 000 рублей.

5.1.1.2. При уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – в размере до 5 000 рублей (один раз в год при расчете за каждый полный отпускной период).

5.1.1.3. Молодым Работникам (в возрасте до 35 лет) для приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством – в размере от 10 000 до 30 000 рублей (один раз в течение всего периода работы в Учреждении).

Материальная помощь согласно подпункту 5.1.1.3 выплачивается молодым Работникам при непрерывном стаже работы в Учреждении – 5 лет и более.

5.1.1.4. К юбилейным датам Работника (в связи с 50-летием, 55-летием (женщинам), 60-летием, 65-летием, 70-летием и так далее каждые 5 лет) – в

размере до 3 000 рублей.

Материальная помощь к юбилейным датам Работника выплачивается Работникам при стаже работы в Учреждении – 10 лет и более.

5.1.1.5. По случаю бракосочетания Работника – в размере до 5 000 рублей (одному из Работников Учреждения, вступивших в брак).

5.1.1.6. При рождении (усыновлении) Работником ребенка (одному из родителей, работающих в Учреждении) – в размере до 5 000 рублей.

5.1.1.7. Членам семьи Работника, погибшего на производстве (при выполнении полевых работ) – в размере от 10 000 до 30 000 рублей.

5.1.1.8. В связи со смертью близких родственников Работника – жены, мужа, детей, отца и матери (одному из родственников, работающих в Учреждении) – в размере до 10 000 рублей.

5.1.1.9. При необходимости:

а) проведения операции Работнику – в размере до 10 000 рублей;

б) приобретения Работником послеоперационных средств медицинской реабилитации – в размере до 5 000 рублей.

5.1.1.10. На приобретение для детей-инвалидов Работников Учреждения путевок в детские оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации (одному из родителей, работающих в Учреждении) – в размере 30 процентов от стоимости путевки, но не более 10 000 рублей.

5.1.1.11. На компенсацию затрат в связи с приобретением путевок в оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации детям Работников Учреждения до 16 лет включительно (одному из родителей, работающих в Учреждении) – в размере 30 процентов от стоимости путевки, но не более 10 000 рублей.

5.1.1.12. Неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Учреждения:

а) имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации» к юбилейным датам Работника – в размере 3 000 рублей;

б) являющимся ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла к 9 мая – в размере 3 000 рублей;

в) являющимся ветеранами боевых действий к праздничной дате один раз в год – в размере 1 000 рублей;

г) к юбилейным датам (65-лет и так далее каждые 5 лет) при стаже непрерывной работы в Учреждении 15 лет и более – в размере 1 000 рублей.

5.1.1.13. На санаторно-курортное лечение Работников и их детей, лечебное питание по путевкам – в размере 50 процентов от их стоимости, но не более 20 000 рублей, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению – в размере 100 процентов их стоимости, но

не более 40 000 рублей.

5.1.1.14. В связи с выходом Работника на пенсию — в размере до 3 000 рублей.

5.1.1.15. Размеры материальной помощи, указанной в подпунктах 5.1.1.1 - 5.1.1.9, 5.1.1.12, 5.1.1.14, могут быть увеличены директором филиала Учреждения по согласованию с директором Учреждения, при условии наличия в достаточном объеме средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели на очередной финансовый год.

5.1.2. Работодатель может при наличии финансовых возможностей из средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

5.1.2.1. Оплачивать временный найм жилья для проживания Работников, то есть выступать арендатором жилого помещения, а также оплачивать страховой депозит, если по условиям договора данная выплата предусмотрена.

5.1.2.2. Возмещать расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг.

5.1.2.3. Выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении Работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности, либо по выслуге лет).

5.1.3. В целях защиты материнства и детства работающие женщины имеют право не чаще, чем один раз в квартал на предоставление дня отдыха с сохранением заработной платы по согласованию с непосредственным руководителем для проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций. Отсутствие на рабочем месте должно быть подтверждено справкой медицинского учреждения, подтверждающего факт обращения с указанием даты приема.

5.1.4. Работникам, имеющим детей (одному из родителей, работающему в Учреждении), предоставляются следующие льготы:

5.1.4.1. В День знаний (1 сентября) Работнику, ребенок которого обучается в младших классах, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

5.1.4.2. При наличии в Учреждении финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности, дети до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками (по одному билету и новогоднему подарку в год в расчете на одного ребенка).

5.1.5. Работники, работающие в филиалах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату, один раз в два года за счет средств Работодателя, стоимости проезда, в пределах

Российской Федерации, к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) независимо от времени использования отпуска.

5.1.6. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей. Для этих целей Работодатель при наличии финансовых возможностей из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, отчисляет Профкому, в сроки выплаты заработной платы средства в размере 0,3 процента от фонда оплаты труда Работников Учреждения, для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников.

5.1.6.1. Профком взаимодействует с первичными профсоюзными организациями филиалов Учреждения для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на местах.

5.1.6.2. Профком ежегодно предоставляет отчет о расходах по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении.

5.1.7. Работодатель имеет право при отсутствии маршрута общественного транспорта обеспечивать бесплатно доставку Работников служебным (арендуемым) транспортом к месту работы и обратно.

5.2. Порядок и условия предоставления социальных гарантий и льгот Работникам Учреждения.

5.2.1. Материальная помощь, указанная в подпунктах 5.1.1.1, 5.1.1.5, 5.1.1.9 - 5.1.1.11, 5.1.1.13 - 5.1.1.14, выплачивается Работнику по каждому подпункту один раз в течение календарного года на основании собственноручно написанного работником или гражданином заявления о предоставлении материальной помощи и представленных им документов, подтверждающих факт события.

5.2.2. Конкретный размер материальной помощи, оказываемый Работнику в центральном аппарате Учреждения, определяется приказом директора Учреждения.

5.2.3. Конкретный размер материальной помощи, оказываемый Работнику филиала Учреждения, определяется приказом директора филиала Учреждения по согласованию с директором Учреждения.

5.2.4. В собственноручно написанном Работником заявлении о предоставлении материальной помощи к ежегодному основному отпуску должны быть дополнительно указаны реквизиты (дата и номер) подписанного Работодателем приказа о предоставлении основного отпуска.

5.2.5. К документам, являющимся основанием для выплаты материальной помощи, относятся:

5.2.5.1. По подпункту 5.1.1.3:

- копия страницы паспорта Работника, на которой указана дата его рождения;
- документы, выданные кадровым подразделением Учреждения или специалистом, осуществляющим кадровую работу в филиале, о стаже работы в Учреждении;

- документы, выданные государственными органами, об отсутствии у Работника в собственности (постройки) жилья;

- документы, подтверждающие факт приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством (договор купли-продажи жилья (комнаты, квартиры, жилого дома и т.п.), товарная накладная или кассовый чек на покупку вещей, необходимых для домашнего хозяйства работника.

5.2.5.2. По подпункту 5.1.1.4: копия страницы паспорта Работника, на которой указана дата его рождения.

5.2.5.3. По подпункту 5.1.1.5:

- копия страницы паспорта Работника, на которой указаны Ф.И.О. супруги (супруга) и дата вступления в брак;

- копия свидетельства о заключении брака.

5.2.5.4. По подпункту 5.1.1.6:

- копия страницы паспорта Работника, на которой указаны Ф.И.О. ребенка и дата его рождения;

- копия свидетельства о рождении ребенка;

- документ об усыновлении ребенка (в случае усыновления ребенка).

5.2.5.5. По подпункту 5.1.1.7:

- копия документа (свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении), подтверждающего родство гражданина с Работником, погибшим на производстве (при выполнении полевых работ);

- копия свидетельства о смерти работника, погибшего на производстве (при выполнении полевых работ).

5.2.5.6. По подпункту 5.1.1.8:

- копия документа (свидетельства о заключении брака, свидетельства о рождении ребенка), подтверждающего родство работника с умершим гражданином (близким родственником);

- копия свидетельства о смерти близкого родственника.

5.2.5.7. По подпункту 5.1.1.9:

а) абзац «а»:

- направление медицинского учреждения (лечащего врача) на проведение операции работнику;

- договор на оказание платных медицинских услуг.

б) абзац «б»: документ, выданный медицинским учреждением (лечащим

врачом), подтверждающий факт необходимости в послеоперационных средствах медицинской реабилитации.

5.2.5.8. По подпункту 5.1.1.10:

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- документы (справки), подтверждающие факт наличия у ребенка Работника инвалидности;
- договор о приобретении путевки или путевка в детский оздоровительный лагерь.

5.2.5.9. По подпункту 5.1.1.11:

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- договор о приобретении путевки или путевка в оздоровительный лагерь.

5.2.5.10. По подпункту 5.1.1.12:

- копия страницы паспорта работника, вышедшего на пенсию из Учреждения (филиала), на которой указана дата его рождения;
- документы, подтверждающие наличие у работника, вышедшего на пенсию из Учреждения (филиала), почетного звания «Заслуженный лесовод Российской Федерации»;
- удостоверение ветерана Великой Отечественной войны и труженика тыла;
- документ, подтверждающий участие работника, вышедшего на пенсию из Учреждения (филиала), в боевых действиях;
- копия трудовой книжки, подтверждающей наличие у работника, вышедшего на пенсию из Учреждения, необходимого стажа работы в Учреждении.

5.2.5.11. По подпункту 5.1.1.13:

- копия санаторно-курортной карты, подтверждающей наличие медицинских показаний;
- договор о приобретении путевки или путевка в санаторно-курортное Учреждение;
- документы, подтверждающие факт проживания Работника и членов его семьи (супруга/супруги, детей) в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

5.2.6. Возмещение расходов по временному найму жилья, указанное в подпункте 5.1.2.1, осуществляется исходя из социальной нормы общей площади жилого помещения:

- 18 квадратных метров на одного члена семьи для семьи из трех членов и более;
- 42 квадратных метра для проживания двух человек;
- 33 квадратных метра на одного одиноко проживающего жильца.

5.2.6.1. Для определения целесообразности возмещения Работнику расходов по заключенному им договору о временном найме жилья он обязан предоставить

следующие документы:

- копию паспорта с отметкой о месте регистрации Работника, в том числе документы о месте регистрации жены (мужа), детей;
- свидетельство о временной регистрации по месту пребывания Работника и членов его семьи (при наличии).

Если Работник проживает один, то он предоставляет только копию своего паспорта с отметкой о месте регистрации.

5.2.6.2. Договор о временном найме жилья может заключаться при отсутствии у Работника места регистрации или фактического проживания в местности, откуда Работник, исходя из условий транспортного сообщения, ежедневно может прибывать к месту работы и возвращаться к месту постоянного жительства.

При проживании Работника с членами семьи договор о временном найме жилья должен быть заключен непосредственно с Работником Учреждения.

5.2.6.3. На основании указанных в подпункте 5.2.6.1 документов непосредственный руководитель Работника подготавливает на имя директора Учреждения (директора филиала Учреждения) служебную записку с ходатайством о возмещении Работнику расходов по заключенному им договору о временном найме жилья. В служебной записке указываются причины ходатайства, в том числе производственные достижения Работника, его профессионализм и уникальность, а также вклад, который он может внести в работу Учреждения. Служебная записка согласовывается вышестоящим руководителем, осуществляющим курирование деятельности структурного подразделения, в котором вышеуказанный Работник занимает должность. К служебной записке прикладываются документы, предоставленные Работником.

5.2.6.4. Служебная записка с документами, предоставленными Работником, направляются на коллегиальное обсуждение в постоянно действующую комиссию (далее – Комиссия), создание и порядок действия которой утверждаются приказом директора Учреждения (директором филиала Учреждения).

Комиссия принимает решение о целесообразности и размере возмещения Работнику расходов по заключенному им договору о временном найме жилья.

Служебная записка, документы, предоставленные Работником, а также протокол заседания Комиссии с ее решением направляются директору Учреждения для принятия окончательного решения.

5.2.6.5. Запрещается заключать договоры найма жилья с гражданами, имеющими степень родства с Работником (дедушка, бабушка, отец, мать, брат, сестра, дети, двоюродные братья и сестры, отчим, мачеха).

5.2.7. Выплата единовременного вознаграждения при увольнении Работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности,

либо по выслуге лет), указанная в подпункте 5.1.2.3, производится в зависимости от стажа работы в Учреждении:

- от 3-х до 5-ти лет – в размере 1 должностного оклада Работника;
- от 5-ти до 10-ти лет – в размере 2 должностных окладов Работника;
- от 10-ти до 15-ти лет – в размере 3 должностных окладов Работника;
- от 15-ти лет до 20-ти лет – в размере 5 окладов Работника;
- от 20-ти лет до 25-ти лет – в размере 6 окладов Работника;
- свыше 25-ти лет – в размере 7 окладов Работника.

5.2.8. Право Работника, указанное в пункте 5.1.5, реализуется в соответствии со статьей 325 ТК РФ. В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 года № 455 финансовое обеспечение указанных в пункте 5.1.5 расходных обязательств Российской Федерации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на соответствующий год на обеспечение деятельности федеральных государственных учреждений.

5.2.9. Работодатель имеет право оказывать материальную помощь Работникам в случаях, вызванных стихийными бедствиями, чрезвычайными и другими обстоятельствами в сумме до 100 (ста) тысяч рублей в год в расчете на одного Работника.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает приоритет жизни и здоровья Работников по отношению к результатам производственной деятельности, принимает необходимые меры по улучшению условий труда.

6.1.1. Работодатель:

1) обеспечивает проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) с обязательным включением в состав комиссии по СОУТ представителей первичной профсоюзной организации в количестве, определяемом с учетом численности Работников организации и организационной структуры предприятия;

2) информирует Работников о проведении СОУТ на их рабочих местах;

3) обеспечивает возможность присутствия Работников при проведении СОУТ на их рабочих местах, получение разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

4) информирует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5) организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а

также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

7) совместно с профсоюзной организацией не реже одного раза в год проводит анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принимает меры для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

8) обеспечивает Работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также набором репеллентов при выполнении работ в районах, эндемичных по клещевому вирусному энцефалиту, геморрагической лихорадки;

9) проводит расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний во взаимодействии с государственными инспекциями труда в субъекте Российской Федерации и Профкомом.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем в его интересах;

10) информирует Профком о групповых несчастных случаях, о тяжелых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, с рассмотрением и анализом в дальнейшем произошедшего на совместных заседаниях представителей Работодателя с соответствующими профсоюзными органами;

11) заключает договор о страховании Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, от клещевого энцефалита, геморрагической лихорадки. Оплата дополнительного страхования осуществляется исходя из финансовых возможностей за счет средств Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в размерах, определенных локальным нормативным правовым актом Работодателя;

12) беспрепятственно допускает на рабочие места представителей Профкома

для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) организует обучение Работников по охране труда и проверку знания ими требований охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами;

14) обеспечивает прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, иных обязательных медицинских осмотров в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством, с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с коллективным договором;

15) организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

16) с учетом мнения Профкома и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения имеет право по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда:

а) устанавливать нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от вредных и/или опасных факторов на их рабочих местах;

б) обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами, а также набором репеллентов при выполнении работ в районах, эндемичных по клещевому вирусному энцефалиту, геморрагической лихорадке, предусмотренных в типовых нормативах.

17) заключает договор на оказание услуг по обучению Работников, выезжающих на полевые работы, методам и приемам оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, с обучающей организацией, имеющей лицензию на данный вид деятельности, в соответствии с требованиями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (письмо от 26 августа 2015 года № 15-2/ООГ-4636 «Об обучении работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве»), Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 4 мая 2012 года № 477н «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи».

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда:

6.2.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве, в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Для лиц, поступающих на работы с вредными и/или опасными условиями труда, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда, проводится стажировка непосредственно на рабочем месте под руководством работника, прошедшего обучение по охране труда и имеющего практический опыт работы;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем

месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за Работником места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если Работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда. В состав комиссии по охране труда входят представители Работодателя, Профкома, первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах, и информирует их о результатах указанных проверок.

6.4. Руководитель Учреждения, а также все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5. Работники не несут расходов по организации и проведению мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения по инициативе Работодателя, влекущие за собой сокращение численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

7.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к Работникам, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с предоставлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников в соответствии с критериями, определенными Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы.

7.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома.

7.6. О предстоящей реорганизации, изменении определенных сторонами условий трудового договора, высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Учреждения, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

7.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.8. При сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

7.9. Помимо категорий Работников, в соответствии со ст. 179 ТК РФ пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для лиц предпенсионного возраста (за 1 год до наступления минимально допустимого пенсионного возраста).

7.10. При массовом увольнении Работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель должен воздержаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, работников, имеющих 3-х и более детей, находящихся на их иждивении, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

7.11. Работодатель, в случае сокращения численности или штата работников, не увольняет одного из супругов, работающих вместе в Учреждении, в течение полугода со дня увольнения другого супруга.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель совместно с Профкомом создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулируют механизмы наставничества.

8.2. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату на период подготовки и повышения квалификации молодых Работников не реже одного раза в три года.

8.3. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда, при наличии организационных и производственных возможностей.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны

обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- улучшение условий, безопасности и охраны труда Работников;
- выделение средств на социальные нужды, установление социальных гарантий для Работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также, дополнительно, на следующих принципах:

- совместной работы представителей Работодателя и Работников, в лице Профкома, по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

- приостановки по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

- участия Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе Учреждения, реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (статья 53 ТК РФ);

- информировании Работодателем Профкома о перспективах развития, важнейших организационных и технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников.

9.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Рослесинфорг, как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9.4. Профком организует работу совета профсоюзных организаций филиалов Учреждения для взаимодействия по вопросам, касающиеся защиты социально-трудовых прав и законных интересов Работников учреждения.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком и первичные профсоюзные организации филиалов Учреждения обязуются:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка и выполнению ими трудовых обязанностей.

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

10.5. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

10.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых без необходимого согласования с Профкомом.

10.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения об изменении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

10.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

10.10. Обеспечивать избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в Учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

10.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий охраны труда и здоровья Работников в Учреждении.

10.13. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников.

10.14. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в Учреждении.

10.15. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников Учреждения.

10.17. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором.

10.18. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам.

10.19. Из своих средств оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случае их длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания при серьезных материальных затруднениях.

10.20. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

10.21. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.

10.22. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

10.23. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц Учреждения к административной и дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

10.24. В период действия коллективного договора, при его выполнении, Профком и первичные профсоюзные организации филиалов Учреждения не выступают организаторами забастовок и содействуют Работодателю в

урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие Профкому и первичным профсоюзным организациям филиалов Учреждения в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителями филиалов, структурных подразделений Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по их устранению.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации ФГБУ «Рослесинфорг», ее выборного органа – Профкома, и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения, Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

11.3.2. Предоставлять Профкому и первичным профсоюзным организациям филиалов Учреждения по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения.

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов профсоюзной организации, а также Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому и первичным профсоюзным организациям филиалов Учреждения помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, и возможность размещения информации Профкома и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

11.3.5. Предоставлять Профкому и первичным профсоюзным организациям

филиалов Учреждения в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем.

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения.

11.3.7. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в Учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Профком взаимодействует с профсоюзными организациями филиалов Учреждения при рассмотрении локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права.

11.3.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

11.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон,

подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

12.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения не реже чем 1 раз в год с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

12.8. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.9. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (статья 54 ТК РФ, статья 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

12.10. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом и первичными профсоюзными организациями филиалов Учреждения, виновные в том члены Профкома и первичных профсоюзных организаций филиалов Учреждения несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о

первичных профсоюзных организациях.

12.12. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.13. Работники предоставляют право Профкому и первичным профсоюзным организациям филиалов Учреждения договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.14. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников, на период действия коллективного договора Учреждения, соблюдаются прежние нормы.

12.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Всего пронумеровано, прошито и

скреплено печатью 38 листов

Директор
С.Н. Штрахов

