

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения
«Рослесинфорг»
на 2025–2027 гг.

г. Москва

«22» августа 2025 г.

Представитель работодателя –
и.о. директора ФГБУ «Рослесинфорг»

Представитель работников
ФГБУ «Рослесинфорг»



/Д.Ю. Капиталинин

«22» 08 2025 г.

A handwritten signature in dark ink, consisting of stylized initials and a surname.

/ В.С. Святокум

«22» 08 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор федерального государственного бюджетного учреждения «Рослесинфорг» на 2025–2027 годы (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Рослесинфорг» (далее также – Учреждение, ФГБУ «Рослесинфорг», Работодатель).

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

– Работодатель – федеральное государственное бюджетное учреждение «Рослесинфорг» (ФГБУ «Рослесинфорг») в лице исполняющего обязанности директора Капиталинина Д.Ю., действующего на основании приказа Федерального агентства лесного хозяйства № 509-лс от 14.10.2024 и Устава федерального государственного бюджетного учреждения «Рослесинфорг» (далее – Устав), утвержденного приказом Федерального агентства лесного хозяйства от 03.12.2018 № 998;

– работники ФГБУ «Рослесинфорг» (далее – Работники) в лице представителя Работников Святокума В.С., действующего на основании протокола общего собрания работников № 2 от 30.04.2025.

При проведении коллективных переговоров интересы Сторон представляют представители Работников, избираемые Работниками в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, и представители Работодателя, назначаемые директором Учреждения.

Каждая из Сторон признает полномочия представителя другой Стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в следующих целях:

1.3.1. Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности Учреждения.

1.3.2. Улучшения качества работы Работников и повышения конкурентоспособности Учреждения.

1.3.3. Практической реализации принципов социального партнерства.

1.3.4. Поддержания благоприятного психологического климата среди Работников.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации

на 2025–2027 годы (далее – Отраслевое соглашение).

В случае если стороны Отраслевого соглашения внесут в его содержание существенные изменения или будет заключено новое отраслевое соглашение, Стороны обязуются в трехмесячный срок провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора.

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

1.6. Коллективный договор заключен сроком до 31.12.2027, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

По истечении срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет или заключить новый коллективный договор.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, заключивших трудовой договор с Работодателем.

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

1.9. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии Коллективного договора являются обязательными для исполнения Сторонами.

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

1.11. Изменения (включая дополнения) в Коллективный договор:

1.11.1. Могут быть внесены в течение срока его действия по взаимному соглашению Сторон в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон, сформированной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11.2. Оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора, заключаемого Сторонами:

1.11.2.1. От Работодателя – директором (исполняющим обязанности

директора) Учреждения, действующим на основании Устава, или иным уполномоченным им в установленном порядке лицом.

1.11.2.2. От Работников – представителями, избираемыми Работниками в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

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

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Коллективного договора Сторонами направить Коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения (дополнения), на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в соответствии со статьей 50 ТК РФ.

1.14. В случае принятия в период действия Коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права Работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты Коллективного договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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.

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

2.2. 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 по соглашению сторон 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, установленных для иных Работников, определенных в Коллективном

договоре.

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.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом Учреждения и включает в себя все должности и профессии Работников.

3.2. Положения об оплате труда, стимулировании Работников, другие локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие системы оплаты труда, должны предусматривать:

3.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) Работников.

3.2.2. Наименование, размеры, условия установления повышающих коэффициентов к окладу.

3.2.3. Наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера.

3.2.4. Наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера.

3.2.5. Условия оплаты труда директора Учреждения, первого заместителя директора, заместителей директора, главного бухгалтера, директоров филиалов Учреждения.

3.2.6. Другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства.

3.3. Работодатель принимает меры по повышению заработной платы Работников до уровня не ниже среднемесячной заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимальный размер заработной платы Работников не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

3.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы Работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.5. Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих Учреждения не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат Работников Учреждения,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

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

К перечню выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе;
- выплаты ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу Работников в структурных подразделениях по защите государственной тайны за стаж работы в указанных подразделениях;
- выплаты ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, за секретность и конфиденциальность работы с материалами специальной информации;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п.);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.7. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором, локальным нормативным актом Работодателя дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, с повышением оплаты труда для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему.

Повышенная оплата труда устанавливается за сам факт работы с вредными и (или) опасными условиями труда независимо от фактически отработанного в этих условиях времени. Размер повышения оплаты труда может быть пересмотрен по результатам специальной оценки условий труда или в случае изменения характера выполняемых работ.

3.8. В целях компенсации воздействия условий труда на Работников в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются

районные коэффициенты и процентные надбавки в зависимости от места выполнения работ, начисляемые на заработную плату Работников.

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

3.9.1. Доплата за дополнительные работы по другой или такой же профессии (должности) (совмещение должности (профессии), выполнение обязанностей отсутствующего Работника, расширение зон обслуживания и дополнительный объем работ) может устанавливаться только по соглашению сторон трудового договора в зависимости от сложности и объема работ в размере не менее 10 процентов оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) Работника.

Участие Работников в освоении (тестировании) новых программных технологий, программного обеспечения и выполнение работ в указанной сфере в рамках своей основной трудовой функции без освобождения от должностных обязанностей рассматриваются Сторонами как увеличение объема работ.

Работник имеет право в любой момент отказаться от выполнения дополнительно возложенных обязанностей, предупредив об этом Работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня в письменной форме.

3.9.2. Оплата каждого часа работы в ночное время (с 22:00 до 06:00) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные условия и размеры доплат, указанных в настоящем пункте, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

3.9.3. 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.

3.9.4. В случае отклонения условий труда от нормальных применяется повышенная оплата труда по каждому виду отклонения от нормальных условий.

Если Работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное или вечернее время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное, вечернее время.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет (стаж работы в лесном хозяйстве);
- 4) премиальные выплаты, в том числе:
 - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - премия за качество выполняемых работ;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.10.1. Работникам выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к окладам (должностным окладам) (без учета повышающих коэффициентов).

Размеры выплат за выслугу лет (стаж работы в лесном хозяйстве) в процентах к окладу (должностному окладу) при стаже работы:

- 1) от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- 2) от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- 3) от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- 4) от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- 5) более 15 лет – 30 процентов.

Право на ежемесячную надбавку за стаж в указанных размерах возникает у Работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

Стаж работы в лесном хозяйстве – период осуществления профессиональной деятельности в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, который не обязательно имеет непрерывный характер.

Расчет стажа работы в лесном хозяйстве, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, осуществляется исходя из суммарного количества отработанного Работником времени в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, а также исходя из иных периодов времени, учитываемых при расчете стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) субъектов Российской Федерации.

3.10.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления 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.

3.11. Работодатель возмещает Работникам расходы, связанные со служебными командировками, служебными поездками Работников,

постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (далее – служебные командировки, служебные поездки, работа в полевых условиях) в соответствии со статьями 168, 168.1 ТК РФ.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками, работой в полевых условиях, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

3.11.1. Размеры выплат полевого довольствия Работникам, проводящим полевые работы при осуществлении приносящей доход деятельности, устанавливаются кратно к норме суточных расходов:

1) при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, – 2,0;

2) при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах, – 1,5.

3.12. Не допускаются выплаты неденежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

3.13. 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.

3.14. Сроки и формы выплаты заработной платы.

3.14.1. Заработная плата выплачивается Работникам в валюте Российской Федерации в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, в соответствии с ТК РФ.

3.14.2. Работодатель обязан информировать Работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работникам, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.14.3. Выплата заработной платы директору Учреждения, директорам филиалов Учреждения, руководителям структурных подразделений Учреждения, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы остальным Работникам.

3.14.4. Размер денежной компенсации, выплачиваемой Работнику на основании части 1 статьи 236 ТК РФ, может быть повышен в установленном порядке.

4. 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 представительного органа Работников.

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

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

4.4. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте до 18 лет не может превышать половины норм, указанных в части первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

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.

4.7. Для отдельных Работников устанавливается ненормированный рабочий день.

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

4.7.1. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем:

4.7.1.1. В центральном аппарате Учреждения:

- 1) первый заместитель директора;
- 2) заместитель директора;
- 3) главный бухгалтер;
- 4) начальник Управления;
- 5) заместитель начальника Управления;
- 6) начальник отдела;
- 7) водитель автомобиля 4 разряда.

4.7.1.2. В филиалах Учреждения:

- 1) директор филиала;
- 2) первый заместитель директора филиала;
- 3) заместитель директора филиала;
- 4) главный бухгалтер филиала;
- 5) начальник отдела (в случае принятия директором филиала Учреждения решения об установлении ненормированного рабочего дня);
- 6) водитель автомобиля 4 разряда (в случае принятия директором филиала Учреждения решения об установлении ненормированного рабочего дня);
- 7) водитель автомобиля 5 разряда (в случае принятия директором филиала Учреждения решения об установлении ненормированного рабочего дня).

4.7.2. Установление ненормированного рабочего дня Работникам, занимающим должности начальника отдела филиала и водителя автомобиля 4 разряда, водителя автомобиля 5 разряда филиала Учреждения, осуществляется по решению директора филиала Учреждения и оформляется соответствующим приказом.

4.7.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня предоставляется Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня и занимающим следующие должности:

4.7.3.1. В центральном аппарате Учреждения:

- 1) первый заместитель директора;
- 2) заместитель директора;
- 3) главный бухгалтер;
- 4) начальник Управления;
- 5) заместитель начальника Управления;
- 6) начальник отдела.

4.7.3.2. В филиалах Учреждения:

- 1) директор филиала;

- 2) первый заместитель директора филиала;
- 3) заместитель директора филиала;
- 4) главный бухгалтер филиала.

4.7.4. Работникам, занимающим должность водителя автомобиля 4 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, водителя автомобиля 4 разряда и водителя автомобиля 5 разряда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 1) начальник отдела – 4 календарных дня;
- 2) водитель автомобиля 4 разряда – 3 календарных дня;
- 3) водитель автомобиля 5 разряда – 3 календарных дня.

4.7.6. Если должность Работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение Работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени оформляется и оплачивается как сверхурочная работа.

4.7.7. Установление для Работника ненормированного рабочего дня не является основанием для привлечения Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Эпизодическим считается привлечение Работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня не чаще пяти раз в течение двух недель.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, фактически отработанного Работниками за пределами установленной для них нормы рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня.

4.8. Отдельным категориям Работников, задействованных на полевых работах, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня устанавливается руководителем полевой партии, но продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.9. Работникам, работающим на персональных электронно-вычислительных машинах, устанавливаются регламентированные перерывы для отдыха в течение рабочего дня. Конкретное время, продолжительность перерывов для отдыха устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.10. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику с его согласия устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, не предусмотренный Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

В этом случае установление Работнику иного режима рабочего времени и времени отдыха оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, подписываемым сторонами трудового договора.

Установление Работнику, занимающему должность в филиале Учреждения, иного режима рабочего времени и времени отдыха осуществляется директором филиала Учреждения.

4.11. Установление Работнику иного режима рабочего времени и времени отдыха, отличного от режимов работы, указанных в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, запрещается.

4.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет.

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

4.14. 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 (часть первая статьи 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или трудовым договором с Работником.

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

4.16. 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.

4.17. 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 отпуска для класса условий труда 3.2 составляет 7 календарных дней. Для каждого последующего класса вредности и (или) опасности условий труда на рабочем месте, определенного по результатам специальной оценки условий труда, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается на 1 календарный день.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, с увеличением продолжительности отпуска для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

На основании письменного заявления Работника и согласия Работодателя часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную настоящим пунктом, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, определяемой в порядке, установленном частью 4 статьи 139 ТК РФ.

4.18. Работникам, имеющим двух детей в возрасте до 18 лет, одному из родителей ребенка, впервые поступающего в образовательное учреждение среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, часть ежегодного отпуска продолжительностью не менее двух недель предоставляется в удобное для Работника время.

4.19. Работникам Учреждения, выполняющим полевые работы, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в целых календарных днях, из расчета один день дополнительного оплачиваемого отпуска за 10 календарных дней нахождения на полевых работах с соблюдением следующих требований:

4.19.1. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск имеют Работники, выполняющие полевые работы и занимающие должности согласно утвержденному штатному расписанию по основному месту работы или по совместительству.

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

4.19.3. Право Работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск определяется на основании приказов о направлении Работников на полевые работы и табелей учета рабочего времени, в которых указывается фактическое время пребывания Работников на полевых работах.

4.19.4. Если Работник, выполняющий полевые работы, находился на данных работах менее 10 календарных дней, дополнительный отпуск за этот период не предоставляется.

4.20. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при стаже 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.

4.21. Работникам, 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.

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

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

4.24. Работодатель на основании письменного заявления Работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.24.1. Работникам в случаях рождения ребенка (усыновления/удочерения), регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.24.2. При наступлении юбилейных дат со дня рождения (50 лет и так далее, каждые 5 лет) – 1 календарный день.

4.24.3. В связи со вступлением в брак детей Работника – до 2 календарных дней.

4.24.4. В связи с призывом на военную службу в соответствии с законодательством Российской Федерации членов семьи (супруга, ребенка) – до 2 календарных дней.

4.24.5. Ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году.

4.24.6. В связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней.

4.24.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему

ребенка в возрасте до 14 лет без матери; Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, – до 14 календарных дней.

4.25. По указанным в пунктах 4.24.1–4.24.6 уважительным причинам Работник на основании своего письменного заявления по согласованию с Работодателем может перенести свой ежегодный оплачиваемый отпуск на соответствующие событиям даты.

4.26. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками диспансеризации с предоставлением гарантий, установленных статьей 185.1 ТК РФ.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях повышения социальной защищенности и привлекательности труда в Учреждении Работодатель устанавливает Работникам Учреждения, а также неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Учреждения, дополнительные льготы.

Выплаты материальной помощи, компенсация расходов и единовременные выплаты Работникам, неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Учреждения, осуществляются при наличии средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели на очередной финансовый год.

5.2. Выплаты, установленные настоящей главой, производятся в течение календарного года один раз (или при наступлении событий) на основании:

5.2.1. Собственноручно написанного заявления Работника.

5.2.2. Заявления неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения.

5.2.3. Заявления родственника Работника (неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения) – в случае смерти Работника, неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения (в соответствии с пунктами 5.6.4–5.6.6 Коллективного договора).

5.3. Работникам Учреждения выплачивается материальная помощь по следующим основаниям:

5.3.1. При уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск – в размере 5 000 рублей (один раз в календарном году).

В заявлении о предоставлении материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску должны быть указаны реквизиты (дата и номер) подписанного Работодателем приказа о предоставлении отпуска.

5.3.2. К юбилейным датам Работника (к 50-летию и так далее, каждые 5 лет) – в размере 2 000 рублей.

5.3.3. По случаю бракосочетания Работника – в размере 5 000 рублей (для вступивших в брак впервые).

К заявлению Работника прилагается копия свидетельства о заключении брака.

5.3.4. При рождении (усыновлении) Работником ребенка (одному из родителей, работающих в Учреждении) – в размере 10 000 рублей.

К заявлению о предоставлении материальной помощи при рождении (усыновлении) ребенка прилагаются:

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- документ об усыновлении ребенка (в случае усыновления ребенка).

5.3.5. При необходимости проведения Работнику (при угрозе жизни и здоровью Работника) платного лечения, медицинского обследования, проведения операции, лечения (протезирования) зубов, а также для проезда в указанных целях в другие населенные пункты за пределами постоянного места жительства – в размере 10 000 рублей.

Материальная помощь по данному основанию оказывается в том случае, если медицинская услуга не может быть оказана Работнику по договору добровольного медицинского страхования, заключенному Учреждением со страховой компанией (при наличии), если Работник является застрахованным лицом.

К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются:

- направление медицинской организации (лечащего врача) на лечение, медицинское обследование, проведение операции, лечение (протезирование) зубов;
- договор на оказание платных медицинских услуг;
- копия платежных поручений, квитанций или кассовых чеков.

5.3.6. При необходимости приобретения Работником послеоперационных средств медицинской реабилитации (лекарств) – в размере 5 000 рублей.

К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются:

- документ, выданный медицинской организацией (лечащим врачом), подтверждающий факт необходимости в послеоперационных средствах медицинской реабилитации;
- копии платежных квитанций или кассовых чеков.

5.3.7. В связи со смертью близких родственников Работника (жены, мужа, детей, отца и матери) – в размере 10 000 рублей.

К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются:

- копия свидетельства о смерти близкого родственника Работника;

– копия документа (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении ребенка), подтверждающего родство работника с умершим гражданином (близким родственником).

5.3.8. При затруднительном материальном положении Работника в связи с особыми обстоятельствами (например, в случае длительной болезни Работника или его близких родственников (жены, мужа, детей, отца и матери), в случае утраты жилья и личного имущества в результате пожара, террористического акта, в случае других особых обстоятельств) – в размере 5 000 рублей.

К заявлению Работника о выплате материальной помощи прилагается ходатайство непосредственного руководителя Работника с указанием обстоятельств, из-за которых Работнику необходимо оказать материальную помощь.

5.3.9. Неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Учреждения, по следующим основаниям:

5.3.9.1. К юбилейным датам (65 лет и так далее, каждые 5 лет) при стаже работы в Учреждении 10 лет и более – в размере 2 000 рублей.

5.3.9.2. К Дню Победы 9 Мая ветеранам Великой Отечественной войны, детям войны (родившимся в период с 4 сентября 1927 года по 3 сентября 1945 года либо в иной период, установленный законодательством соответствующего субъекта Российской Федерации) – в размере 2 000 рублей.

К заявлению неработающего пенсионера о материальной помощи к Дню Победы прилагается копия документа, подтверждающего статус ветерана Великой Отечественной войны (детей войны).

5.3.9.3. К дню профессионального праздника День работников леса имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации» – в размере 2 000 рублей.

К заявлению неработающего пенсионера о материальной помощи к дню профессионального праздника День работников леса прилагается копия документа, подтверждающего наличие у неработающего пенсионера почетного звания «Заслуженный лесовод Российской Федерации».

5.4. Размер материальной помощи, выплачиваемой по предусмотренным пунктами 5.3.2–5.3.9 Коллективного договора основаниям, может быть увеличен директором Учреждения (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.

5.5. Работникам Учреждения производится компенсация расходов по следующим основаниям:

5.5.1. В филиалах Учреждения с целью привлечения и удержания ценных (квалифицированных) Работников производится компенсация расходов в связи с временным наймом жилья Работником, кроме стоимости коммунальных услуг.

5.5.1.1. В филиале Учреждения создается комиссия, принимающая коллегиальное решение о целесообразности, размере и периоде, на который устанавливается компенсация Работнику расходов по заключенному им договору о временном найме жилья. Решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии.

5.5.1.2. Филиал Учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает своим локальным нормативным актом положение, регламентирующее работу данной комиссии.

5.5.1.3. Компенсация расходов по временному найму жилья осуществляется Работнику при соблюдении одновременно следующих условий:

- подтвержденные непосредственным руководителем (а также вышестоящим руководителем, руководителем, осуществляющим курирование деятельности структурного подразделения, в котором Работник занимает должность, – в случае наличия таковых) высокая трудовая ценность Работника для Учреждения (с учетом опыта работы, стажа работы в Учреждении, профессиональных знаний и навыков, уровня сложности и разнообразия выполняемых Работником функций, наличия у него производственных достижений), наличие потенциальной способности внести существенный вклад в работу Учреждения;

- отсутствие у Работника и членов его семьи (супруга/супруги, детей) в собственности жилого помещения в местности, откуда Работник, учитывая условия транспортного сообщения, ежедневно может прибывать к месту работы и возвращаться обратно;

- компенсация расходов по временному найму жилья осуществляется исходя из размера регионального стандарта нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг;

- компенсация расходов в связи с временным наймом жилья не осуществляется в случае заключения договоров найма жилья с гражданами, имеющими степень родства с Работником (дедушка, бабушка, отец, мать, брат, сестра, дети, двоюродные братья и сестры, свекр, свекровь, теща, тесть, отчим, мачеха);

– для компенсации расходов в связи с временным наймом жилья в случае проживания Работника с членами семьи (супруг/супруга), дети) договор о временном найме жилья должен быть заключен непосредственно с Работником Учреждения. В противном случае компенсация расходов в связи с временным наймом жилья не осуществляется.

5.5.1.4. Работник, в отношении которого Работодателем принято решение об осуществлении компенсации расходов в связи с временным наймом жилья, несет ответственность за достоверность сведений, предоставляемых им Работодателю для целей осуществления компенсации. Работник обязан в письменной форме сообщить руководству соответствующего филиала Учреждения о возникших обстоятельствах (в срок не позднее 5 рабочих дней со дня их возникновения), влияющих на право получения компенсации, в том числе о появлении у Работника или членов его семьи (супруга/супруги, детей) права собственности на жилое помещение в местности, откуда Работник, учитывая условия транспортного сообщения, ежедневно может прибывать к месту работы и возвращаться обратно.

5.5.2. В связи с приобретением путевки и оплатой проезда в оздоровительный лагерь на территории Российской Федерации, Республики Беларусь для детей в возрасте до 16 лет включительно Работников (одному из родителей, работающих в Учреждении) – в размере 50 процентов от стоимости путевки, но не более 20 000 рублей (на одного ребенка), для детей-инвалидов – в размере полной стоимости путевки.

К заявлению о предоставлении компенсации прилагаются:

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- договор о приобретении путевки или путевка в оздоровительный лагерь;
- копии платежных документов (квитанций, кассовых чеков), подтверждающих оплату путевки;
- документ (справка), подтверждающий факт наличия у ребенка Работника инвалидности (в случае если компенсация осуществляется в связи с приобретением путевки и оплатой проезда в оздоровительный лагерь для детей-инвалидов).

5.5.3. В связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение Работников и их детей (при проживании и лечении совместно с Работником) на территории Российской Федерации, Республики Беларусь, включая расходы на проживание, лечебное питание и лечение Работников и (или) их детей – в размере 50 процентов от стоимости путевки, но не более 20 000 рублей, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, – в размере 100 процентов стоимости путевки, но не более 40 000 рублей.

К заявлению о предоставлении компенсации прилагаются:

- копия путевки на санаторно-курортное лечение (отрывной талон санаторно-курортной путевки) или копия договора с медицинской организацией на оказание санаторно-курортных услуг (медицинских услуг);
- копия договора о приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- копии платежных документов (квитанций, кассовых чеков), подтверждающих оплату путевки на санаторно-курортное лечение;
- документы, подтверждающие факт проживания Работника и членов его семьи (супруга/супруги, детей) в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

5.6. Работникам Учреждения и родственникам умершего Работника осуществляются единовременные выплаты по следующим основаниям:

5.6.1. Работникам, работавшим в Учреждении до призыва на военную службу и принятым в течение года после увольнения с военной службы на прежнее место работы впервые, производится единовременная выплата в размере 1 000 рублей на первоначальное обзаведение хозяйством. Единовременная выплата производится не позднее 3 месяцев после принятия Работника на работу.

К заявлению Работника прилагается копия военного билета Работника, подтверждающего прохождение Работником службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации.

5.6.2. Молодым Работникам (в возрасте до 35 лет включительно) для обзаведения домашним хозяйством – в размере 30 000 рублей (один раз в течение всего периода работы в Учреждении).

К заявлению Работника прилагается ходатайство непосредственного руководителя Работника на имя директора Учреждения (директора филиала Учреждения) о выплате Работнику материальной помощи с обоснованием (высокая трудовая ценность Работника для Учреждения (с учетом опыта работы, стажа работы в Учреждении, профессиональных знаний и навыков, уровня сложности и разнообразия выполняемых Работником функций, наличия у него производственных достижений), наличие потенциальной способности внести существенный вклад в работу Учреждения). Если в течении трех лет со дня получения единовременной выплаты, указанной настоящим пункте, трудовой договор с Работником будет расторгнут, Работник обязан вернуть Работодателю сумму выплаченной ему единовременной выплаты.

5.6.3. При увольнении Работника в связи с его выходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности, либо по выслуге лет) в зависимости от стажа его работы в Учреждении (выплата производится единой суммой):

- от 3 до 5 лет – в размере одного должностного оклада Работника;
- от 5 до 10 лет – в размере двух должностных окладов Работника;
- от 10 до 15 лет – в размере трех должностных окладов Работника;
- от 15 до 20 лет – в размере пяти должностных окладов Работника;
- от 20 до 25 лет – в размере шести должностных окладов Работника;
- свыше 25 лет – в размере семи должностных окладов Работника.

5.6.4. В связи со смертью Работника одному из близких родственников Работника – в размере 30 000 рублей.

Основанием для единовременной выплаты в связи со смертью Работника является обращение (заявление) одного из близких родственников – жены, мужа, детей, отца или матери – на имя директора Учреждения (филиала Учреждения) с приложением:

- копии свидетельства о смерти Работника;
- копии документа (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении), подтверждающего родство гражданина с умершим Работником.

5.6.5. В связи с гибелью Работника в результате несчастного случая или в случае признания Работника безвестно отсутствующим в порядке, предусмотренном действующим гражданским законодательством, при исполнении должностных обязанностей – в сумме, равной 25-кратной величине минимального размера оплаты труда, определенного законодательством Российской Федерации на момент наступления несчастного случая или вступления в законную силу судебного акта о признании Работника безвестно отсутствующим соответственно.

В случаях, указанных в абзаце первом настоящего пункта, основанием для единовременной выплаты является обращение (заявление) члена семьи Работника (жены, мужа, детей, отца или матери) на имя директора Учреждения (филиала Учреждения) с приложением:

- копии свидетельства о смерти Работника;
- копии документа о признании Работника безвестно отсутствующим (в случае единовременной выплаты ввиду признания Работника безвестно отсутствующим);
- копии документа (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении), подтверждающего родство гражданина с погибшим Работником (Работником, признанным безвестно отсутствующим).

5.6.6. В связи со смертью неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения, при стаже работы в Учреждении 20 лет и более – в размере 30 000 рублей.

Основанием для единовременной выплаты в связи со смертью неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения, является

обращение (заявление) одного из его близких родственников – жены, мужа, детей, отца или матери – на имя директора Учреждения (филиала Учреждения) с приложением:

– копии свидетельства о смерти неработающего пенсионера, вышедшего на пенсию из Учреждения;

– копии документа (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении), подтверждающего родство гражданина с неработающим пенсионером, вышедшим на пенсию из Учреждения.

5.6.7. При установлении Работнику в период работы в Учреждении инвалидности в результате несчастного случая на производстве Работодатель выплачивает Работнику единовременную денежную компенсацию в размере:

1) при установлении I группы инвалидности – не менее годового заработка;

2) при установлении II группы инвалидности – не менее 1/2 годового заработка;

3) при установлении III группы инвалидности – не менее 1/3 годового заработка.

Работникам, не являющимся инвалидами, но имеющим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, выплачивается единовременная денежная компенсация в размере 1/3 годового заработка.

Размер годового заработка устанавливается на момент признания инвалидности работника. Годовой заработок – заработок Работника за 12 месяцев, предшествующих несчастному случаю на производстве.

5.6.8. Беременным женщинам, работающим в Учреждении, при уходе в отпуск по беременности и родам – в размере 1 000 рублей.

5.6.9. Работодатель осуществляет единовременную выплату Работникам:

– к дню профессионального праздника День работников леса – в размере 5 000 рублей;

– к Дню образования Учреждения – в размере 5 000 рублей.

Основанием для осуществления предусмотренной настоящим пунктом выплаты для центрального аппарата Учреждения является приказ директора Учреждения, для филиала Учреждения – приказ директора филиала Учреждения. Выплата осуществляется при условии наличия в достаточном объеме средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели на очередной финансовый год.

5.7. Размеры единовременных выплат, предусмотренных пунктами 5.6.2, 5.6.4–5.6.6, 5.6.8–5.6.9 Коллективного договора, могут быть увеличены

директором Учреждения (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.

5.8. Работникам, имеющим детей (родителям и опекунам, работающим в Учреждении), предоставляются следующие льготы:

5.8.1. В День знаний (1 сентября, а в случае, если первым днем нового учебного года в установленном порядке определен другой день, – в установленную дату):

- Работникам, ребенок которых обучается в первом классе общеобразовательных организаций, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы;

- Работнику (одному из родителей или опекуну, работающему в Учреждении), ребенок которого обучается в 2–4-х классах общеобразовательных организаций, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

5.8.2. Работодатель обеспечивает детей Работников в возрасте до 14 лет включительно (для детей-инвалидов – до 18 лет включительно) бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и/или новогодними подарками (по одному билету и/или новогоднему подарку в год в расчете на одного ребенка).

Размер расходов на новогодние праздничные представления и новогодние подарки устанавливается ежегодно приказом директора Учреждения.

5.9. Работодатель имеет право при отсутствии маршрута общественного транспорта, а также при сложных климатических условиях обеспечивать бесплатно доставку Работников служебным (арендуемым) транспортом к месту работы и обратно.

Работодатель приобретает проездные билеты на общественный транспорт для Работников, работа которых имеет разъездной характер.

5.10. В случае если Работнику предоставлена форменная одежда установленного в Учреждении образца, по желанию Работника при выходе на пенсию указанная форменная одежда передается ему бесплатно в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

5.11. Работодатель создает условия Работникам для занятий спортом, проведения спортивных мероприятий и соревнований в Учреждении, выделяет необходимые технические средства и транспорт.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны исходят из того, что жизнь и здоровье Работников являются высшим приоритетом вне зависимости от результатов производственной деятельности Учреждения. Обеспечение и реализация этого принципа являются обязанностью Работодателя.

Работодатель обеспечивает:

1) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации (при наличии);

2) разработку на основании единых типовых норм с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа Работников (при наличии) и утверждение локальным нормативным актом норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств Работникам, а также утверждение локальным нормативным актом порядка выдачи Работникам СИЗ и смывающих средств, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения Работников СИЗ и смывающими средствами;

3) не реже одного раза в год анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принятие мер для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации (совместно с первичной профсоюзной организацией);

4) разработку ежегодного плана мероприятий по охране труда и контроль его выполнения.

6.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Число и продолжительность перерывов определяются в локальном нормативном акте Работодателя с учетом в том числе методических рекомендаций МР 2.2.7.2129-06 «2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (утверждены 19.09.2006 руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации).

Для выполнения работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях Работники обеспечиваются комплектом СИЗ от холода (в том числе рукавицами, головными уборами,

обувью), имеющих теплоизоляцию, предусмотренную для данного климатического региона (пояса).

6.3. В целях защиты Работников, осуществляющих исполнение своих обязанностей вне населенных пунктов, от нападения диких животных Работодатель обеспечивает Работников разрешенными к использованию средствами защиты.

6.4. Работодатель в области преодоления последствий распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, при ухудшении эпидемиологической ситуации и введении органами государственной власти ограничительных мер:

6.4.1. В период объявления режима повышенной готовности создает условия для дистанционной работы прежде всего тех категорий Работников, для которых заболевание может повлечь наиболее неблагоприятные последствия, с учетом необходимости обеспечения деятельности Учреждения в полном объеме.

6.4.2. Содействует вакцинации Работников при ее необходимости и предоставляет Работникам, прошедшим вакцинацию, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

6.4.3. В соответствии с санитарными нормами Роспотребнадзора обеспечивает Работников соответствующими средствами защиты от заболевания.

7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает создание условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников не реже одного раза в 3 года.

7.2. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения по инициативе Работодателя, влекущие за собой сокращение численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием первичной профсоюзной организации.

7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с предоставлением проектов организационно-распорядительных документов 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. О предстоящей реорганизации, изменении определенных сторонами трудового договора условий трудового договора (а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений), высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Учреждения Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

7.5. Помимо категорий Работников, в соответствии со статьей 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 в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

7.6. При массовом увольнении Работников в связи с сокращением численности или штата, за исключением случаев полного прекращения деятельности филиала Учреждения, Работодатель должен воздержаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; Работников, имеющих трех и более детей, находящихся на их иждивении; Работников, воспитывающих детей-инвалидов; одиноких Работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет.

7.7. 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.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов, стимулирует механизмы наставничества.

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

8.3. В целях адаптации молодого специалиста к корпоративной среде и скорейшего приобретения им профессиональных навыков в Учреждении организуется наставничество.

Наставничество в Учреждении представляет собой форму обеспечения

профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодыми специалистами.

Работники привлекаются в качестве наставников с их согласия путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и установления им соответствующих доплат.

8.4. Работодатель гарантирует трудоустройство по специальности молодых специалистов, направляемых в Учреждение в соответствии с заявкой (договором) о подготовке образовательной организацией Работников определенной профессии, специальности, квалификации.

8.5. Дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодым специалистам устанавливаются Положением о молодых специалистах ФГБУ «Рослесинфорг», утверждаемым приказом ФГБУ «Рослесинфорг», которое определяет статус молодых специалистов в Учреждении, меры социальной поддержки, предоставляемые Учреждением молодым специалистам, порядок их предоставления, регулирует вопросы наставничества.

9. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

9.1. Порядок регулирования дистанционной (удаленной) работы в Учреждении, регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей Работников Учреждения при выполнении ими трудовой функции дистанционно устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, который принимается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

9.2. Работникам Учреждения при выполнении ими трудовой функции дистанционно устанавливается компенсация расходов за использование принадлежащих им или арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием, в сумме 35 рублей за каждый день выполнения трудовой функции дистанционно.

Сроки и последовательность действий, необходимые для установления (отмены) данной выплаты, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

9.3. В случае если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и

иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно, такой Работник не может быть переведен на дистанционную работу.

10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Помимо обязательного социального страхования Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при необходимости осуществлять дополнительное страхование Работников Учреждения, выезжающих на полевые работы, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также от от инфекций, передаваемых клещами (клещевой энцефалит, клещевой боррелиоз (болезнь Лайма) и др.), от инфекций, передаваемых грызунами (геморрагическая лихорадка и др.), и иных заболеваний, вызываемых укусами кровососущих насекомых, в размерах, определенных локальными нормативными актами Работодателя.

10.1.2. Осуществлять добровольное медицинское страхование Работников при наличии финансовых возможностей из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год после прохождения Работниками испытательного срока.

10.1.3. Заключать договоры с медицинскими организациями о проведении медицинских осмотров (обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

11.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

11.2.1. Улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников.

11.2.2. Выделения средств на социальные нужды, установления

социальных гарантий для Работников.

11.2.3. Проведения активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей.

11.2.4. Другие вопросы трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

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

11.3.1. Совместной работы представителей Работодателя и Работников по ведению коллективных переговоров.

11.3.2. Приостановки по требованию первичной профсоюзной организации исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия Отраслевого соглашения, Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.3.3. Участия первичной профсоюзной организации в решении вопросов о работе Учреждения, реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении численности и штата Работников, введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (статья 53 ТК РФ).

11.3.4. Информирования Работодателем первичной профсоюзной организации о перспективах развития, важнейших организационных и технических изменениях, о других вопросах, затрагивающих интересы Работников.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в 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 3 месяцев в течение

года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших 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. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется представителями Сторон, включенными в состав комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

12.6. За нарушение или невыполнение обязательств по Коллективному договору представители Работодателя могут быть привлечены к ответственности согласно статье 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

Должностные лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (статья 54 ТК РФ, статья 5.29 КоАП РФ).

12.7. Стороны обязуются в период действия Коллективного договора принимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.8. Коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Всего прошито и пронумеровано 31

тридцать один лист (ов)

И.о. директора
ФГБУ «Рослесинфорг»

А.С. Зыков

«22» августа 2025 г.

