

УТВЕРЖДАЮ
Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
«11» апреля 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
«11» апреля 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
Федеральным государственным бюджетным учреждением науки
Институт леса Карельского научного центра РАН
на 2015-2017 г.г.

Принят на общем собрании
работников

«13» апреля 2015 г.

Петрозаводск
2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее **Договор**) заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт леса Карельского научного центра РАН (далее **Институт**) в лице директора, действующего на основании Устава института, именуемое далее **Работодатель**;

- первичная профсоюзная организация Института в лице председателя профкома, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации Института леса Карельского НЦ РАН, именуемая далее **Профсоюзная организация**.

Полномочность представителей сторон подтверждена их уставными документами.

1.3. В рамках данного Договора члены Профсоюзной организации и работники, не являющиеся членами Профсоюзной организации, но уполномочившие ее в соответствии с Трудовым кодексом РФ представлять свои интересы, именуются **Работниками**. При реализации норм и положений Договора Профсоюзная организация Института представляет интересы Работников во всех индивидуальных и коллективных трудовых и социально-корпоративных взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя; он заключен в интересах обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Института и практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Договор устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам и не ограничивает права Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством взаимные обязательства Работодателя и Работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения Работников, а также более высокий уровень льгот и гарантий, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Стороны признают настоящий Договор основным документом социального партнерства и принимают на себя обязательство соблюдать все его условия, нести предусмотренную трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.8. Срок действия Договора — 2015-2017 г.г. В течение этого периода в Договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. По окончании срока действия договора он может быть продлен по взаимному согласию сторон.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации; при реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации; при ликвидации — на весь срок проведения ликвидации.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания обеими сторонами.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении 7 дней после его подписания.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Основная задача социального партнерства между Работниками и Работодателем - обеспечение согласования их интересов в области регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Институте.

2.2. Для регулирования социально-трудовых отношений и ведения коллективных переговоров создается Согласительная комиссия из равного представительства сторон. Порядок ее формирования и работы определяется «Положением о регламенте работы Согласительной комиссии по социальному партнерству в Учреждении Российской академии наук Институт леса Карельского НЦ РАН» (**Приложение 1**).

2.3. Основными принципами социального партнерства Работников и Работодателя в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ являются:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет прав и законных интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представительства Сторон;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения положений договора, решений согласительной комиссии;
- контроль за выполнением условий договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение условий договора по их вине.

2.4. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;
- участия представителей Работников в принятии управленческих решений;
- участия представителей Сторон в разрешении трудовых споров.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Коллектив Работников, каждый работник Института в срок и на соответствующем их квалификации профессиональном уровне обязаны выполнять фундаментальные и прикладные исследования, предусмотренные планами НИР и производственные задания в соответствии с должностными обязанностями, соблюдая правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, а также «Правила внутреннего трудового распорядка в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте леса Карельского НЦ РАН» (**Приложение 2**), установленные Работодателем.

3.2. Работодатель представляет и защищает интересы Работников Института в Президиуме Карельского научного центра, в ОБН РАН, Президиуме РАН, в организациях законодательной и исполнительной власти РФ и РК по вопросам финансирования, организации труда и управления трудом, обеспечения материальными и техническими ресурсами с целью создания благоприятных и безопасных условий для производственной деятельности, жизни и здоровья Работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим Договором;

- 3.3.2. Добиваться стабильности финансового положения учреждения и повышения уровня заработной платы и социальных гарантий Работников;
- 3.3.3. Поощрять особо отличившихся в труде Работников;
- 3.3.4. Обеспечивать Работников необходимыми инструментами, оборудованием и расходными материалами;
- 3.3.5. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.3.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников.
- 3.3.7. Принимать меры по обеспечению условий для достойной жизни и научной деятельности Работников Института, создавать условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда.
- 3.3.8. Обеспечивать реализацию права Работников на участие в управлении Институтом посредством:
 - учета мнения Профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, при принятии Работодателем постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов по вопросам социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы Работников;
 - участия на постоянной основе представителя Профсоюзной организации в работе Ученого Совета института, конкурсных, аттестационных и иных комиссий.
- 3.3.9. Предоставлять Профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора, а также другую информацию, затрагивающую интересы Работников и не являющуюся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной.

3.4. Работники обязуются:

- 3.4.1. Поддерживать деловую репутацию и престиж Института, Карельского научного центра РАН, Российской академии наук.
- 3.4.2. Создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.
- 3.4.3. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю, исходя из принципов законности и обоснованной аргументированности.
- 3.4.4. Обеспечивать высокую эффективность труда, рационально использовать свое рабочее время, совершенствовать профессиональное мастерство, развивать творческое отношение к труду.
- 3.4.5. Бережно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество Работодателя.
- 3.4.6. Соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка...» (**Приложение 2**).

3.5. Профсоюзная организация обязуется:

- 3.5.1. Нацеливать Работников на своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, способствовать успешной научной и научно-организационной деятельности Института присущими профсоюзу методами.
- 3.5.2. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.
- 3.5.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и Работниками норм трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 3.5.4. Согласовывать интересы Работников и Работодателя в случае возникновения конфликтных ситуаций.
- 3.5.7. При необходимости получения консультаций по вопросам трудового законодательства в случае возникновения спорных кадровых вопросов привлекать внешние стороны (Президиум

КарНЦ РАН, ОКП КарНЦ РАН, Государственную инспекцию труда по Республике Карелия, Правовую инспекцию Совета Профсоюзов Работников РАН, Профсоюзную организацию РАН, Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия);

3.5.8. Осуществлять контроль, защиту прав и гарантий Работников в вопросах организации оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций;

3.5.9. Способствовать принятию конкретных мер по обеспечению занятости Работников, охране труда, страхованию, пенсионному обеспечению.

3.5.10. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей.

3.5.11. Предоставлять Работникам - членам профсоюза консультации и иную помощь по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

3.5.12. Отстаивать интересы Работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств Работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

3.5.13. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства РФ и настоящего договора.

3.5.14. В период действия настоящего Договора воздерживаться от объявления забастовок, акций протеста, приводящих к нарушению трудового процесса или наносящих ущерб Работодателю, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, условий настоящего коллективного договора. При наличии оснований для объявления забастовки или акции протеста, уведомлять Работодателя об организации протестных мероприятий и проводить с ним предварительные консультации в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5.15. Предоставлять Работодателю информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений, дополнений, а также разработки последующего договора.

3.5.16. Принимать меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной.

3.6. Стороны Соглашения договорились:

3.6.1. Взаимными усилиями обеспечивать достижение общей цели – повышение эффективности научной работы и уровня жизни Работников Института.

3.6.2. Проводить консультации и обсуждения при подготовке проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих интересы Работников.

3.6.3. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров, способствовать повышению престижа научной деятельности, укреплению кадрового потенциала Института.

3.6.4. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся Работников к награждению почетными грамотами и государственными наградами, присвоению почетных званий.

3.6.5. Принимать меры по материальной и моральной поддержке кадровых Работников, проработавших в Институте 20 и более лет, а также неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Института.

4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

4.1. Работодатель при участии Профсоюзной организации принимает меры для:

4.1.1. Совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий Работников Института;

- 4.1.2. Улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;
- 4.1.3. Повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- 4.1.4. Содействия занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

- 4.2.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- 4.2.2. Сохранение за Работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;
- 4.2.3. Предоставление обучающимся без отрыва от производства Работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством РФ;
- 4.2.4. Поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение эффективности работы;
- 4.2.5. Принятие мер, способствующих притоку в Институт молодых специалистов, их закреплению и научному росту, в том числе:
 - проведение профессиональных конкурсов среди молодых Работников;
 - оказание помощи аспирантам и соискателям ученой степени при подготовке и защите диссертаций.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными Работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.
- 5.2. При заключении трудового договора с работником он должен быть ознакомлен под роспись с «Правилами внутреннего трудового распорядка...» (**Приложение 2**), настоящим коллективным договором, Уставом института, и иными локальными нормативными актами, действующими в Институте.
- 5.3. Условия трудового договора Работодатель с работником определяют совместно. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.
- 5.4. Расторжение трудового договора с работником в связи с:
 - сокращением численности или штата работников организации,
 - недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации,
 - неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей,
 - объявлением дисциплинарного взыскания,производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.
- 5.5. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Институте работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также вакантную нижестоящую или ниже оплачиваемую должность.
- 5.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзной организации.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливать льготные условия и режим работы Работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в период работы в Институте в соответствии с медицинскими показаниями.

5.7.2. Представлять в Профсоюзную организацию заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, проект распоряжения о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, возможные варианты трудоустройства.

5.7.3. Не проводить по своей инициативе сокращений численности или штата Работников более 4% в течение года, принимать меры по социальной защите увольняемых Работников и созданию новых Рабочих мест.

5.7.4. Предоставлять Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы в течение одного рабочего дня в неделю начиная с момента выдачи уведомления о сокращении;

5.7.5. Использовать следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

5.7.5.1. Естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе Работника, выход Работника на пенсию и др.);

5.7.5.2. Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям;

5.7.5.3. Установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

5.7.5.4. Перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Института;

5.7.6. Не инициировать увольнение Работников предпенсионного возраста при сокращении численности или штата за два года до получения работником права на пенсию, назначаемую в порядке, установленном пенсионным законодательством РФ.

5.8. Профсоюзная организация обязуется:

5.8.1. Проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости;

5.8.2. Разъяснять Работникам - членам профсоюза особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации Института;

5.8.3. Оказывать консультационную помощь Работникам — членам профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с правами Работников в сфере труда и занятости, в том числе: о назначении досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий; о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработного; о действующих в регионе программах содействия занятости.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Руководствуясь трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, установить режим рабочего времени, предусматривающий: продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным Рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в Работе, чередование рабочих и нерабочих дней.

6.1.2. Установить норму рабочего времени из расчета 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин при пятидневной с двумя выходными днями рабочей неделе для Работников, работающих на полную ставку.

6.1.3. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращать нормальную продолжительность рабочего времени на 4 часа в неделю в порядке, уста-

новленном Правительством РФ. Ежегодно утверждать «Перечень профессий, должностей и видов работ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (**Приложение 3**).

6.1.4. Устанавливать сокращенный режим рабочего времени для отдельных категорий Работников, имеющих на это право в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.1.5. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшать на один час.

6.1.6. Ежегодно предоставлять Работникам основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков. Работникам, имеющим ученые степени, руководствуясь Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 г. №949, предоставлять основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня кандидатам наук и 56 календарных дней докторам наук.

6.1.7. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- всем Работникам института продолжительностью 16 календарных дней в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, Работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, включенным в ежегодно утверждаемый «Список сотрудников, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда» (**Приложение 4**).

- работникам, занимающим должности, входящие в ежегодно утверждаемый «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем в Учреждении Российской академии наук Институте леса Карельского НЦ РАН» (**Приложение 5**).

6.1.8. Не допускать полного или частичного соединения отпусков более чем за два года, а также превышения общей продолжительности отпуска более шести месяцев; часть отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

6.1.9. Предоставлять очередные отпуска приказом по истечении двух календарных лет Работникам, не использовавшим по неуважительным причинам отпуск согласно графику отпусков.

6.2. Работники Института обязуются:

6.2.1. Соблюдать режим труда и отдыха, установленный «Правилами внутреннего трудового распорядка...» (**Приложение 2**).

6.2.2. Использовать основной и дополнительный отпуск в соответствии с графиком отпусков.

6.2.3. Подавать заявления о предоставлении очередного отпуска или его части позднее, чем за 14 рабочих дней.

6.3. Профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о рабочем времени, времени отдыха и отпусков.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно и полностью выплачивать Работникам заработную плату в соответствии с трудовым договором и системой оплаты труда, принятой в Российской академии наук и включающей:

- должностной оклад, устанавливаемый в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой Работы;

- компенсационные выплаты, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за Работу в районах, приравненных к Крайнему Северу, за ученую степень и др.;

- стимулирующие выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Президиумом РАН, локальными нормативными актами.

7.1.2. Разрабатывать и изменять по мере необходимости совместно с Профсоюзной организацией Положение об оплате труда (**Приложение 11**), регулирующее оплату труда, виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, а также некоторых выплат компенсационного характера.

7.1.3. Производить выплату заработной платы Работникам два раза в месяц в дни, установленные «Правилами внутреннего трудового распорядка...» (**Приложение 2**).

7.1.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

7.1.5. Выплачивать заработную плату Работникам перечислением на указанный Работником счет в банке, с которым Институт заключает соответствующий договор, определяющий и защищающий права Работников Института и гарантии банка в выплате заработной платы Работникам.

7.1.6. Выдавать каждому Работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.1.7. Соблюдать Порядок исчисления средней заработной платы, оплаты отпусков, больничных и выплаты суточных, устанавливаемый Трудовым кодексом РФ и Правительством РФ и предоставлять Работникам информацию о нем.

7.1.8. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала при условии заблаговременной подачи Работником заявления и наличии средств на лицевом счете института.

7.1.9. Устранять в трехдневный срок (с момента обнаружения) все допущенные ошибки в начислении заработной платы и исчислении различных налогов.

7.1.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.1.11. Выделять средства на реализацию льгот и гарантий докторантам и аспирантам очной формы обучения, установленных действующим законодательством РФ.

7.2. Работники имеют право:

7.2.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме.

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за правильностью соблюдения установленной системы оплаты труда всех категорий Работников.

7.3.2. Участвовать в разработке или доработке Положений о выплате надбавок, премий и доплат стимулирующего характера и других локальных нормативных актов по оплате труда Работников Института.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны признают приоритетом сохранение жизни и здоровья Работников в качестве главного направления государственной политики в области охраны труда и путем согласованных действий обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в Институте.

8.2. Работодатель обязуется:

- 8.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда Работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда и принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- 8.2.2. Способствовать улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, для чего ежегодно заключать «Соглашение по охране труда в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Института леса Карельского НЦ РАН» (**Приложение 6**), определяя в нем организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2.3. Планировать выделение средств, необходимых для проведения мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний; ежегодно в I квартале текущего года утверждать сумму указанных расходов по согласованию с Профсоюзной организацией.
- 8.2.4. Проводить в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; инструктаж на рабочем месте проводить не реже 1 раза в полугодие.
- 8.2.5. Своевременно обеспечивать:
- выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании согласно «Перечню профессий (должностей) дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты...» (**Приложение 7**),
 - выдачу работникам моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (**Приложение 8**),
 - предоставление компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока согласно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (**Приложение 9**),
 - доплату за работу во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест согласно ежегодно обновляемому «Перечню профессий, должностей, видов работ, вредных производственных факторов...» (**Приложение 10**).
- 8.2.6. Своевременно заключать договоры с соответствующими подразделениями Карельского НЦ РАН и другими организациями на проведение ремонта производственных помещений и других мероприятий, направленных на охрану труда.
- 8.2.7. Обеспечивать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников; не допускать к работе лиц, не прошедших осмотр, либо имеющих медицинские противопоказания.
- 8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вести учет средств социального страхования; один раз в полугодие информировать Профсоюзную организацию об их расходовании, в т.ч. на осуществление мероприятий по охране труда.
- 8.2.9. Организовывать контроль за состоянием условий труда на Рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.10. Регулярно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.
- 8.2.11. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья.
- 8.2.12. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке инструкции по охране труда для Работников по профессиям и видам работ.
- 8.2.13. Обеспечить службу охраны труда комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Строго соблюдать правила и нормы охраны труда на своем рабочем месте в соответствии с существующей инструкцией.

8.3.2. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки в целях обеспечения безопасности труда.

8.3.3. Соблюдать сроки прохождения ежегодного профосмотра и профилактических прививок в целях охраны своего здоровья.

8.3.4. Незамедлительно сообщать Работодателю о всех случаях нарушения охраны труда

8.4. Профсоюзная организация обязуется:

8.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде и об охране труда.

8.4.2. Анализировать состояние условий и охраны труда в Институте, при необходимости вносить соответствующие предложения Работодателю.

8.4.3. Вести работу по оздоровлению детей Работников — членов профсоюза.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять женщинам, имеющих детей до 14-летнего возраста, право на отпуск в летнее время, а также на дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 дней.

9.1.2. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы Работникам Института, впервые вступающим в брак (3 дня), или по случаю смерти близких родственников (5 дней). Предоставить одному из родителей имеющих детей-учеников начальной школы, дополнительный день отдыха 1 сентября с сохранением заработной платы. Отпуска перечисленные в данном пункте, не переносятся и не присоединяются к очередному отпуску.

9.1.3. Оплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно работникам и проживающим с ними неработающим членам семьи (супругам и несовершеннолетним детям) раз в два года в соответствии с действующими нормами, утвержденными Правительством РФ. Право на компенсацию оплаты проезда в отпуск возникает у Работника одновременно с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Институте.

9.1.4. Поддерживать право пользования услугами Амбулатории Карельского НЦ РАН неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из Института на основании их личных заявлений.

9.1.5. Своевременно уплачивать страховые взносы в социальные фонды в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

9.2. Работодатель может:

9.2.1. Устанавливать по письменному заявлению работника режим неполного рабочего дня с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

9.2.2. Оплачивать Работникам стоимость проезда в пределах РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть получены по месту проживания.

9.2.3. Предоставлять по просьбе Работника (опекуна, попечителя) часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется для каждого ребенка.

9.3. Профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Компенсировать членам профсоюза, имеющим детей, затраты на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере, определяемом профкомом.

9.3.2. Содействовать проведению физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий среди Работников.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.2. Содействовать деятельности Профсоюзной организации по представительству и защите трудовых прав Работников Института.

10.3. Не вмешиваться в деятельность Профсоюзной организации, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих ее права и деятельность, и не препятствовать ее деятельности, если она не противоречит положениям действующего законодательства РФ и РК.

10.4. Проводить консультации с Профсоюзной организацией по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы Работников.

10.5. Не подвергать председателя Профсоюзной организации и профгруппоргов дисциплинарному взысканию без согласования с вышестоящим профсоюзным органом.

10.6. При намерении уволить Работника, возглавляющего Профсоюзную организацию Института, получать согласование вышестоящего профсоюзного органа.

10.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию представителей Профсоюзной организации, участвующих в коллективных переговорах, в период их проведения.

10.8. Предоставлять Профсоюзной организации для осуществления уставной профсоюзной деятельности возможность использования на безвозмездной основе рабочего помещения, оргтехники и связи.

10.9. Предоставлять Профсоюзной организации право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности Института. Содействовать выделению для этой цели помещения в согласованные с Профсоюзной организацией сроки.

10.11. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профсоюзной организацией сроки.

10.12. Перечислять ежемесячно на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удержанные из зарплаты членов профсоюза на основании их заявлений на имя главного бухгалтера.

10.13. Не сокращать, а также не переводить в более низкую группу по оплате труда должность (штатную единицу), занимаемую председателем профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, на период его полномочий, за исключением случая полной ликвидации организации.

10.14. Гарантировать Профсоюзной организации возможность получения документов, сведений и объяснений, необходимых для осуществления профсоюзной работы, контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора.

10.15. Предоставить возможность свободного размещения профсоюзной информации в доступном для всех Работников месте.

*Приложение 1
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.*

УТВЕРЖДАЮ
Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
2015 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Института леса Карельского НЦ РАН

А.М. Крышень
2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о регламенте работы Согласительной комиссии
по социальному партнерству
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Института леса Карельского научного центра РАН

Цель деятельности Комиссии – регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов Сторон социального партнерства - Работодателя и Работников в Институте леса Карельского научного центра РАН.

Основными задачами Комиссии являются: ведение коллективных переговоров, проведение консультаций по вопросам социально-трудовых отношений, согласование позиций Сторон по основным направлениям социальной работы в трудовом коллективе Института; подготовка проекта Коллективного договора между Работодателем и Работниками, его обсуждение и принятие, а также внесение в договор изменений и дополнений в течение срока его действия.

Представители Сторон являются членами Комиссии, общее количество которых от каждой из Сторон не может превышать 5 человек.

Состав Комиссии объявляется распоряжением директора Института. Сопредседателями Комиссии являются: от Работодателя – заместитель директора, от Работников – председатель профкома первичной профсоюзной организации.

Комиссия рассматривает и обсуждает предложения подразделений Института, поступившие не позднее, чем за один день до начала заседания.

Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее половины ее членов каждой из Сторон социального партнерства.

Предложения и поправки к коллективному договору, затрагивающие интересы всего коллектива Института, считаются принятыми Комиссией, если за них проголосовало не менее половины присутствующих членов каждой из Сторон.

В случае разногласий при раздельном голосовании составляется соответствующий протокол разногласий.

Решения комиссии не могут противоречить Законам РФ и РК, Уставу института и Уставу организации Профсоюза работников РАН.

Срок полномочий Комиссии устанавливается сроком действия коллективного договора.

*Приложение 2
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.*

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра РАН

Настоящие Правила разработаны на основе Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) и определяют внутренний трудовой распорядок в федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте леса Карельского научного центра РАН (далее ИЛ КарНЦ РАН), порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности и права Работников ИЛ КарНЦ РАН и администрации ИЛ КарНЦ РАН (далее Работодатель), ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени и его использование, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ИЛ КарНЦ РАН.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Прием на работу в ИЛ КарНЦ РАН производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в ИЛ КарНЦ РАН, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку установленного образца, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и ИНН;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- другие документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

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

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Прием на работу в ИЛ КарНЦ РАН может осуществляться с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев, для отдельных должностей - до 6 месяцев.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подпи-

сания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежащую заверенную копию такого приказа.

1.3. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с должностной инструкцией, порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, а также с коллективным договором;
- провести инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;
- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну ИЛ КарНЦ РАН, и об ответственности за их разглашение или передачу другим лицам.

1.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, заключенного на определенный срок, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника по собственному желанию;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя,
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ИЛ КарНЦ РАН, изменением подведомственности (подчиненности) ИЛ КарНЦ РАН либо его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Записи об основаниях прекращения трудового договора должны производиться в трудовой книжке в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Во всех случаях днем увольнения считается последний день работы.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники ИЛ КарНЦ РАН имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами,
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней,
- оплачиваемых основных и дополнительных ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

2.2. Работники ИЛ КарНЦ РАН должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ИЛ КарНЦ РАН и трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ИЛ КарНЦ РАН и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- работать над повышением своей квалификации и профессиональной подготовки и переподготовки;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях;
- соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, информационные каналы связи, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами ИЛ КарНЦ РАН как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред ИЛ КарНЦ РАН или ее Работникам;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник ИЛ КарНЦ РАН по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной

инструкцией и действующим законодательством РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. ИЛ КарНЦ РАН имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ИЛ КарНЦ РАН;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также настоящими Правилами;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (*статья 22 ТК РФ*), федеральными законами и коллективным договором.

ИЛ КарНЦ РАН при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности ИЛ КарНЦ РАН.

3.2. ИЛ КарНЦ РАН обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд Работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая Работников необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда, санитарным и противопожарным правилам;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, действующим трудовым законодательством РФ, коллективным договором и трудовыми договорами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством для Работников ИЛ КарНЦ РАН устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.2. Режим рабочего времени, начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для Работников ИЛ КарНЦ РАН с учетом его производственной деятельности и определяются следующим ежедневным графиком работы:

начало рабочего дня - 09:00 час.;

перерыв на обед с 13:00 до 14:00 час.

окончание рабочего дня:

понедельник- четверг - 18:15 час. (для мужчин)

- 17:15 час. (для женщин);

пятница - 17:00 час. (для всех работников).

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Работниками ИЛ КарНЦ РАН по согласованию с руководителем структурного подразделения может быть использован гибкий режим работы и в соответствии с Положением о режиме гибкого рабочего времени для работников ИЛ КарНЦ РАН.

4.5. В случае выезда в командировку, на полевые работы или выхода в отпуск накануне делается запись в таблице учета рабочего времени.

Отсутствие на рабочем месте возможно только с разрешения руководителя структурного подразделения.

4.6. В таблице учета рабочего времени в отдельной графе фиксируется период работы, связанный с вредными условиями труда.

4.7. Ежедневный контроль за использованием рабочего времени, правильность заполнения таблицы учета рабочего времени осуществляются руководителями структурных подразделений ИЛ КарНЦ РАН.

4.8. Работники ИЛ КарНЦ РАН имеют право в течение рабочего времени обращаться в амбулаторию КарНЦ РАН, что засчитывается в рабочее время.

4.9. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1-5 января - Новый год;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства;

Перенос выходных дней, совпадающих с праздничными днями, осуществляется в соответствии Правительства РФ.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно администрацией ИЛ КарНЦ РАН с учетом производственной необходимости, пожеланий Работников и в соответствии с графиком отпусков, утвержденным приказом, с учетом мнения профсоюзного комитета ИЛ КарНЦ РАН не позднее, чем за две недели до наступающего календарного года.

4.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех Работников, согласно действующему законодательству, установлена 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск: докторам наук - 56 календарных дней, кандидатам наук - 42 календарных дня) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников определяется коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

4.13. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставление отпуска без сохранения заработной платы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников ИЛ КарНЦ РАН:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- представление к награждению Почетными грамотами;
- представление к присвоению звания по профессии;
- представление к государственным наградам.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины администрация ИЛ КарНЦ РАН имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания к работникам ИЛ КарНЦ РАН:

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

Увольнение может быть применено за:

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей, в том числе:
- прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растрата, умышленное уничтожения или повреждения имущества Работодателя, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- другие нарушения, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством ИЛ КарНЦ РАН.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также време-

ни, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня его издания.

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

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

С Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ИЛ КарНЦ РАН должны быть ознакомлены все Работники института, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
2015 г.

Приложение 3
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий, должностей и видов работ с вредными производственными факторами,
работа при которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий
день в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН) на 2015 г.
(по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 2013 г.)**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Осно- вание*	Прод-ть дополн. отпуска (календ. дней)**	Виды работ
1	Ведущие специалисты: биолог	Раздел XLII п.1В	10	Выполнение анализов с применением газообразных и легколетучих токсических веществ: галоиды и галоидные производные, ангидриды органических и неорганических кислот, галоидозамещенные кетоны и эфиры; фосфор и его соединения; сероуглерод, сероводород, кислоты (за исключением борной и пищевых кислот); окислы азота; нитрохлориды; хлороформ, дихлорэтан и др. хлорированные углеводороды; бензол, толуол, ксилол, фенол и др. производные ароматического ряда; уайт-спирит; серный эфир, метиловый спирт и др. растворители; аммиак; первичные, вторичные и третичные амины; нитробензол, нитрометан и др. нитросоединения; металлическая ртуть, производные ртути и ее соли; фторорганические соединения; уксусный ангидрид, ацетонгидрид, этилацетат, метилацетат и др. летучие альдегиды; эфиры простые и сложные; анилокракители и их полупродукты; ароматические и хлорированные углеводороды; соединения, обладающие слезоточивым, нарывным, чихательным, удушливым и общеядовитым действием; мойщик посуды из под указанных химпродуктов
2	Специалисты: стажер-исследователь		10	

* - Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

** - В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
2015 г.

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
2015 г.

Приложение 4
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

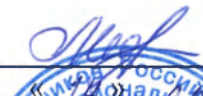
СПИСОК РАБОТНИКОВ
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН (ИЛ КарНЦ РАН),
имеющих право на дополнительный отпуск в 2015 г.
в связи с вредными условиями труда
(по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 2013 г.)

№ п/п	Фамилия, имя, отче- ство	Должность	Продолжительность отпуска
<i>Лаборатория физиологии и цитологии древесных растений</i>			
1	Мощенская Ю.Л.	стажер-исслед.	10
2	Подгорная М.Н.	вед. биолог	10
3	Софронова И.Н.	вед. биолог	10

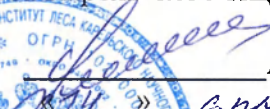
*- Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

** - в соответствии со ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН


М.В. Медведева
2015 г.


Директор
Института леса Карельского НЦ РАН


А.М. Крышень
2015 г.


*Приложение 5
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.*

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Института леса Карельского НЦ РАН на 2015 год**

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней*
1	Главный бухгалтер	10
2	Зам. директора по экономике и общим вопросам	10
3	Помощник директора	8
4	Ведущий бухгалтер	6

* Постановление Правительства РФ №884 от 11.12.2002 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет федерального бюджета»

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН


М.В. Медведева
«14» апреля 2015 г.

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН


А.М. Крышень
«14» апреля 2015 г.

Приложение 6
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Институт леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между работниками и работодателем Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Институт леса Карельского научного центра Российской академии наук (ИЛ КарНЦ РАН) на 2015 год

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5	6	7
<i>I. Организационные мероприятия.</i>						
1	Проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников ИЛ КарНЦ РАН, работающих с вредными и опасными производственными факторами: оплата материалов для медосмотра.	чел.	86	194,350 (финансирование ИЛ Кар НЦ РАН)	II квартал	гл. врач амбулатории, зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений
2	Флюорографическое обследование.	чел.	86	14,430 (финансирование ИЛ КарНЦ РАН)	II квартал	гл. врач амбулатории, зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений

1	2	3	4	5	6	7
3	Вакцинация (ревакцинация) против клещевого энцефалита сотрудников ИЛ КарНЦ РАН, выезжающих на полевые работы.	чел.	по списку амбулатории	12,216 (финансирование ИЛ КарНЦ РАН)	в соответствии с графиком	гл. врач амбулатории, зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений
4	Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.	чел.	32	25,0 (за счет средств ФСС)	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений
5	Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.	чел.	30	5,0	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений
6	Пополнение аптек первой медицинской помощи.	каб.	24	10,0	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ, руководители структурных подразделений

1	2	3	4	5	6	7
7	Предоставление компенсационной выплаты за работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 2013 г. и специальной оценки условий труда 2014 г.).	чел.	11	125,0	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ
8	Предоставление компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда).	чел.	8	45,0 (финансирование ИЛ КарНЦ РАН)	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ
9	Организация проведения специальной оценки условий труда.	раб. места	18	40,0 (приносящая доход деятельность ИЛ КарНЦ РАН)	в течение года	комиссия ИЛ КарНЦ РАН по проведению СОУТ
10	Организация обучения по охране труда руководителей-членов комиссии по проверке знаний требований по ОТ (вед. инженер по ОТ).	чел.	1	2,0 (приносящая доход деятельность)	IV квартал	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ
11	Организация обучения ответственного за исправное состояние и безопасную эксплуатацию сосудов, работающих под давлением (ст.н.с. М.В. Медведева).	чел.	1	2,0 (приносящая доход деятельность)	I квартал	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ
<i>II. Организационно-технические мероприятия</i>						
12	Мероприятия по оздоровлению и улучшению условий труда на рабочем месте (по результатам аттестации раб. мест 2010-2013 гг., спецоценки условий труда 2014 г.) :					

1	2	3	4	5	6	7
	1. Приведение параметров световой среды в норму: Главный корпус - кабинеты № 201, 211, 212, 328 Корпус ИЯЛИ — кабинеты № 419 пр. Невского, 50: № 107, 301	каб.	7	35,0 (приносящая доход деятельность ИЛ КарНЦ РАН)	в течение года	зам. директора по экономике и общим вопросам, вед. инженер по ОТ
13	Мероприятия по оздоровлению и улучшению условий труда на рабочем месте: Приведение параметров микроклимата в норму: Главный корпус - кабинеты № 324, 207, 214, 215; пр. Невского, 50 - кабинеты № 107 (Резерв - Невского, 50 - кабинеты № 404, 405, 409).	каб.	в зависимости от финансирования	финансирование Кар НЦ РАН	в течение года	зам. председателя КарНЦ РАН, начальник РСО
14	Ремонт помещений ИЛ КарНЦ РАН за счет средств КарНЦ РАН (в пределах квоты): Главный корпус - кабинет № 215; корпус ИЯЛИ - кабинет № 419 (замена линолиума); пр. Невского, 50 - кабинеты № 107, 405, № 422; помещение фитотрона.	каб.	5	финансирование Кар НЦ РАН	в течение года	зам. председателя КарНЦ РАН, начальник РСО

Председатель профкома
ИЛ КарНЦ РАН



М.В. Медведева
«14» апреля 2015 г.

Директор
ИЛ КарНЦ РАН



А.М. Крышень
«14» апреля 2015 г.

Приложение 7
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей), дающих право на бесплатное получение сертифицированной
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН) в 2015 г.

№ п/г	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1. ЛАБОРАТОРИИ			
1	Заведующий, научный сотрудник, инженер, специалист.	<u>*При постоянной работе с едкими, токсическими и взрывчатыми веществами (п.7):</u> - халат хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - респиратор - перчатки резиновые - очки защитные <u>*При непосредственной занятости на дроблении, измельчении ископаемых, почвенных и горных пород (п. 7):</u> - халат рабочий - перчатки хлопчатобумажные - респиратор - очки защитные	1 дежурный до износа дежурные до износа 1 дежурные до износа до износа
2. РАБОТА В ПОЛЕВЫХ УСЛОВИЯХ			
2	Сотрудники, выезжающие на работу в полевых условиях (заведующий, научный сотрудник, инженер, специалист).	<u>При работе в полевых условиях в инвентарь экспедиции выдаются (п. 30):</u> - сапоги резиновые - ботинки кожаные - рукавицы комбинированные - костюм штормовой - плащ или полуплащ непромокаемый - очки защитные - накомарник - куртка на утепляющей прокладке	до износа до износа 2 пары до износа до износа дежурные до износа до износа

1	2	3	4
		Дополнительно для работников отрядов и экспедиций, работающих в полевых условиях на территории природных очагов энцефалита и непосредственно с энцефалитными клещами: - противоэнцефалитный костюм	1 на 3 года

Основание:

- 1)*«Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций Российской академии наук (Утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 декабря 1997 г. № 63);
- 2) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н.
- 3) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 № 28н.
- 4) Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
2015 г.

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
2015 г.

Приложение 8
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей), дающих право на бесплатное получение моющих,
сmyывающих и обезвреживающих средств
работникам Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН) в 2015 г.

№ п/п	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1. Лаборатории			
1	Заведующий, научный сотрудник, инженер, специалист	<u>При работе, связанной с загрязнением землей (почвенные образцы, работа на агробазе) п.7:</u> Мыло туалетное или жидкое моющее средство <u>При работе с химическими веществами п.2, п.10:</u> Средства гидрофобного действия (п.2) Регенерирующий восстанавливающий крем для рук (п.10)	200 г 250 мл 100 мл 100 мл
2. Работа в полевых условиях			
2	Сотрудники, выезжающие на работу в полевых условиях (заведующий, научный сотрудник, инженер, специалист)	<u>При работах, связанных с загрязнением в полевых условиях п.7:</u> Мыло <u>При сезонных работах (при t > 0° C) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных п.6.:</u> Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 г. 200 мл.

Основание — Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.10. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
2015 г.

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
2015 г.

Приложение 9
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей и вредных производственных факторов, работа при которых дает право на предоставление компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов работникам
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН) в 2015 г.
(по результатам специальной оценки условий труда 2014 г.)

№ п/п	Наименование профессии, вида работ	Медицинские показания выдачи молока, утвержденные приказом Минздрава РФ от 16.02.09. № 45н; «Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».	Пункт переч- ня
1	2	3	4
I	Ведущие специалисты: биолог, химик. Старшие специалисты: химик. Специалисты: стажер-исследователь	Перечень вредных производственных факторов <u>Химический фактор</u> 1.1. Неорганические соединения Азота оксиды Гидрохлорид (соляная кислота) Серная кислота 1.2. Органические соединения Уксусная кислота	202 228 256 466

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН

М.В. Медведева
_____ 2015 г.

А.М. Крышень
2015 г.



Приложение 10
к Коллективному договору
между работниками и работодателем
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского НЦ РАН
на 2015-2017 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест, профессий и должностей сотрудников, которым установлены
компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством
за работу во вредных (опасных) условиях труда
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН) на 2015 г.
(по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 2013 г.
и специальной оценки условий труда 2014 г.)

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты в % (от должностного оклада)	Фактор, обуславливающий размер повышения оплаты труда
1	2	3	4	5
1	Лаборатория лесного почвоведения	Ведущие специалисты: биолог, химик; Старшие специалисты: химик.	4	химический фактор
2	Лаборатория физиологии и цитологии древесных растений	Ведущие специалисты: биолог; Специалисты: стажер-исследователь	4	химический фактор
3	Аналитическая лаборатория	Ведущие специалисты: химик Старшие специалисты: химик.	4	химический фактор

Основание:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (статьи № 146, 147);
2. Карты аттестации рабочих мест по условиям труда 2013 г. и карты специальной оценки условий труда 2014 г.

Примечание:

Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится за фактически отработанное время.

Председатель профкома
Института леса Карельского НЦ РАН



М.В. Медведева
«24» апреля 2015 г.

Директор
Института леса Карельского НЦ РАН



А.М. Крышень
«24» апреля 2015 г.