|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От Работодателя |  | От Работников |
| Директор |  | Председатель |
| Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук |  | Профсоюзной организации Института леса имени В.Н. Сукачева Красноярского научного центра СО РАН |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Онучин А.А. |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Скрипальщикова Л.Н. |
| *Дата подписания* |  | *Дата подписания* |
| м.п. |  | м.п. |
|  |  |  |

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук** |
|  | на период с 2015г. по 2018г. |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | |  | | --- | | Принят | | Общим собранием работников  ИЛ СО РАН «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2015г. | |
|  |  |
| г. Красноярск |  |
|  |  |

**Раздел 1. Общая часть**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении Институте леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук (ИЛ СО РАН) и устанавливающим взаимные обязательства работников и Работодателя в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

**«РАБОТОДАТЕЛЬ»** ‑ **Федеральное государственное бюджетное учреждение Институт леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук (ИЛ СО РАН)** (далее **–** Институт)в лице директора **Онучина Александра Александровича.**

**«РАБОТНИКИ»** Института, представленные **Профсоюзной организацией Института леса имени В.Н. Сукачева Красноярского научного центра СО РАН,** именуемой в дальнейшем **«ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ»**, в лице председателя **Скрипальщиковой Ларисы Николаевны**.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Института, включая обособленные подразделения, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» единственным коллегиальным представительным органом работников Института, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям выполнения Договора (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Локальные нормативные акты Института и трудовые договоры, заключаемые с работниками Института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.7. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются действующие в Институте локальные нормативные акты, определяющие порядок оплаты труда и премирования работников Института, принятые совместно с «профсоюзной организацией», а также правила внутреннего трудового распорядка (приложения №1 и №2).

**Раздел 2. Предмет Договора**

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. В настоящем Договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде.

**Раздел 3. Права и обязанности сторон**

3.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обеспечивает работникам нормальные условия труда и отдыха в соответствии со ст. 163 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

3.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» как единственный орган в Институте, ведущий переговоры от имени работников по вопросам:

* заключения коллективного договора;
* организации оплаты и условий труда;
* жилищно-бытовым, социальным, оздоровления и отдыха;
* увольнения и передвижения работников по службе и их аттестации;
* разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
* защиты профессионально-трудовых и социально-экономических интересов и прав.

3.3. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» признает приоритетную роль «РАБОТОДАТЕЛЯ» в организации, планировании и управлении работой Института, определении численности и штата работников.

3.4. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» обязуется содействовать обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины, повышению эффективности фундаментальных и прикладных научных исследований, ускорению практического использования научных результатов.

3.5. Работники обязаны соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

3.6. Руководители подразделений отвечают за:

* трудовую дисциплину в подразделениях;
* качество и своевременное выполнение работ;
* планирование работы работников подразделения;
* эксплуатацию оборудования, находящегося в подотчете подразделения, в соответствии с его назначением и техническими возможностями.

**Раздел 4. Трудовые отношения**

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Институт оформляются на основании ТК РФ путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок (п.1 ст.58 ТК РФ), или на определенный срок (срочный трудовой договор), указанный в трудовом договоре, но не более 5 лет (п.2 ст.58 ТК РФ), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

4.2. Срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

* для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
* с лицами, получающими образование по очной форме обучения:
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
* с научными работниками, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
* с совместителями на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, на срок не более одного года.

4.3. Досрочное расторжение договора с работником по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ» не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ.

4.4. В целях повышения квалификации кадров «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

* в соответствии с планом проводить семинары, конференции и заседания Ученого Совета с докладами по новейшим достижениям науки;
* своевременно утверждать аспирантам и соискателям темы диссертаций, назначать научных руководителей, систематически осуществлять контроль их работы;
* прикреплять соискателей ученых степеней к соответствующим подразделениям, организовывать необходимые консультации;
* постоянно пополнять библиотечный фонд в соответствии с планом и финансовыми возможностями.

4.5. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» по желанию работника обязуется принимать участие во всех стадиях заключения трудового договора.

4.6. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» обязуется защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны «РАБОТОДАТЕЛЯ», а также индивидуальных споров во всех инстанциях.

**Раздел 5. Вопросы занятости**

5.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры Института, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ».

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ст.81 ТК РФ), а также об изменении существенных условий трудового договора (гл.12 ТК РФ), «РАБОТОДАТЕЛЬ» в письменной форме сообщает об этом в «профсоюзную организацию» не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, «РАБОТОДАТЕЛЬ» не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и «профсоюзной организации» Института информацию о возможном массовом увольнении (ст.82 ТК РФ).

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объёмов выполняемых работ для совершенствования организации труда.

5.4. При сокращении численности или штата работников Института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, может предоставляться работникам:

* предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
* одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет;
* лицам, воспитывающим детей без матери до 16-летнего возраста.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ», кроме случаев ликвидации организации.

5.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест «РАБОТОДАТЕЛЬ» с учетом производственных условий и возможностей:

* ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
* приостанавливает прием новых работников;
* вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
* проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

**Раздел 6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Института и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Институте не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Следующие категории работников имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ):

* работники в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
* работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
* работники, являющиеся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
* работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=CBADDA02C4B24E7105589EC8509FED8E9AE382F135F9AD8A23BC9DD924032D361E52DBBF8F681634P0H0E) условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

6.1.2. В период полевых работ в отрядах и опорных экспедиционных пунктах (ОЭП) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с продолжительностью ежедневной работы не более 7 часов при недельной норме не более 40 часов.

В отдельных случаях, на полевых работах в зависимости от погодных условий, по соглашению сторон, может быть организована работа в режиме гибкого рабочего графика.

6.1.3. Для отдельной категории работников Института устанавливается сменная работа. Режим работы и времени отдыха определяется графиками сменности.

6.2. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению «работодателя» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для:

* заместителей директора
* руководителей административно–управленческих служб;
* заведующих лабораториями;
* руководителей стационаров (ОЭП).

6.3. Производственная деятельность Института организуется по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями ‑ суббота и воскресенье.

6.4. Время начала работы ‑ 8 час. 30 мин. Время окончания работы ‑ 17 час. 30 мин.

6.5. Перерыв на обед в Институте устанавливается в течение одного часа с 12 час. 00 мин. по 13 час. 00 мин.

6.6. Работникам Института предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по заявлению работника в соответствии с единым графиком отпусков, утвержденным «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по согласованию с «профсоюзной организацией» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для работников института (кроме научных работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук) устанавливается равной 28 календарным дням (ст.115 ТК РФ).

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для научных работников, имеющих ученую степень, установлена Постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 года №949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих учёную степень») и составляет:

* для докторов наук – 56 календарных (48 рабочих) дней,
* для кандидатов наук – 42 календарных (36 рабочих) дней.

6.6.1. При составлении графика отпусков, по соглашению между работником и Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.6.2. Для структурных подразделений Института делаются выписки из единого графика отпусков для того, чтобы руководители и работники структурных подразделений знали о дате (декаде) начала отпуска.

6.6.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.2 ст.121 ТК РФ), не включаются:

* время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
* время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Если общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение года, превышает 14 календарных дней, то в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время, превышающее 14 календарных дней, не включается.

6.7. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются следующим категориям работников Института:

* + продолжительностью 24 календарных дня – для работающих в районах Крайнего Севера (ст.14 ФЗ РФ от 19.02.1993 №4520-1 (ред. от 21.07.2014);
  + продолжительностью 8 календарных дней – для работающих в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст.14 ФЗ РФ от 19.02.1993 №4520-1 (ред. от 21.07.2014);
  + продолжительностью 3 календарных дня – для работников с ненормированным рабочим днем (ч.1 ст.119 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

6.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ) по соглашению сторон, исходя из финансовых возможностей Института.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ч.3 ст.126 ТК РФ).

6.9. «РАБОТОДАТЕЛЬ» имеет право предоставлять работникам Института отпуск без сохранения заработной платы по следующим основаниям (ч.1 ст.128 ТК РФ):

* + по семейным обстоятельствам и (или) в связи с выездом в отпуск за пределы Красноярского края – до 10 календарных дней;
  + в связи с необходимостью ухода за тяжело больным близким родственником: муж (жена), родители, дети– до 1 месяца;
  + в связи с выполнением работ за рубежом, прохождением научной стажировки – до 6 месяцев в год или, в порядке исключения, до 1 года непрерывного нахождения за рубежом.

**Раздел 7. Оплата труда**

7.1. Для работников Института форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, доплаты и надбавки, а также надбавки, связанные с профессиональной вредностью работ, устанавливаются в соответствии с действующим Положением об оплате труда (приложение №1).

7.2. В Институте установлен следующий порядок начисления стимулирующих выплат, премирования научных работников:

* приказ о стимулирующих выплатах Работникам Института издается на основании представлений директора, заместителей директора, руководителей подразделений, проектов (договоров, грантов, соглашений и т.д.);
* приказ о премировании научных работников издается на основании решения комиссии по премированию.

7.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

7.3.1. Выдавать расчетные листы с указанием всех начислений и удержаний не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

7.3.2. Выплачивать работнику заработную плату путем безналичного перечисления на банковский счет работника, в том числе открытый в рамках зарплатного проекта, или наличными денежными средствами в кассе Института.

7.3.3. Выплачивать заработную плату в Институте два раза в месяц в следующие сроки:

* + за первую половину отработанного месяца ‑ в конце второй декады текущего месяца – 20 числа;
  + окончательный расчет за отработанный месяц ‑ в первой декаде следующего месяца – 5 числа.

7.4. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работникам согласно действующему законодательству (ст. 183 ТК РФ).

7.5. Ошибки в начислении и выплате заработной платы устраняются в течение 2-3 дней с момента обращения сотрудника в бухгалтерию.

7.6. Извещение работников об изменении действующих или введении новых условий оплаты труда происходит не позднее, чем за два месяца.

7.6. Юбилярам – работникам Института (50-летие, 60-летие, 70-летие и далее через 5 лет), проработавшим в Институте не менее 5 лет, не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в сумме до 10 000 руб. из средств прибыли, остающейся в распоряжении Института, при наличии этих средств и предусмотренной в смете статьи КОСГУ 211 «Заработная плата».

Раздел 8. Условия, охрана и безопасность труда

8.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в соответствии со сметой, утверждаемой ежегодно.

8.1.2. Выполнять комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных в приложении №3 к настоящему Договору.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест во всех подразделениях Института. Порядок проведения специальной оценки условий труда рабочих мест устанавливается на основании Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «Специальная оценка условий труда».

8.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников Института в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные при поступлении на работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры сотрудников Института (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. №302н, ст.214 ТК РФ).

Проводить предрейсовые медицинские осмотры водителей согласно письму Минздрава РФ 21.08.2003 г. №2510/9468-03-32.

Работники, уклоняющиеся от прохождения обязательных медицинских осмотров, не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей.

8.1.6. Обеспечивать:

* своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст.221 ТК РФ) по перечню профессий и должностей согласно приложению №4 к Договору в соответствии с Приказом Минтруда РФ №997н от 09.12.2014 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;
* работников, направляемых для выполнения работ в полевых условиях, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренными установленными нормами для этого вида работ;
* работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренными установленными нормами для этого вида работ.

8.1.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и на основании специальной оценки условий труда следующие льготы и компенсации (ст.219 ТК РФ):

* доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда согласно специальной оценке условий труда (3 класс) не менее 4% (ст.147 ТК РФ),
* дополнительный отпуск (ст.117 ТК РФ),
* сокращенный рабочий день (ст.92 ТК РФ).

8.1.8. Выплачивать из средств прибыли, остающейся в распоряжении Института при наличии денежных средств по смете, единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

* + гибели работника – до 30000 руб.
  + получения работником инвалидности – до 15000 руб.

8.1.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» вопросы выполнения Плана мероприятий по улучшению условий труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, благоприятную производственную и окружающую среду в соответствии с действующими нормами и правилами.

8.2.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» организовывает специальную оценку условий труда и сертификацию работ по охране труда, разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников на отдельные виды работ и рабочие места на основе действующих нормативных правовых актов.

Результаты специальной оценки условий труда используются для обоснования применения льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также для дополнительного обеспечения средствами индивидуальной защиты.

8.2.2. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области безопасности труда, состоянием условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, представители «профсоюзной организации» в совместной комиссии по охране труда в Институте, действующие на основании законодательства и Положения «О совместном комитете (комиссии) по охране труда».

«РАБОТОДАТЕЛЬ» обеспечивает:

* создание необходимых условий для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет собственных средств, предоставляет ежедневно необходимое время (не менее 1 часа) для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением заработной платы за счет собственных средств, обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с ст.370 ТК РФ.
* проведение совместно с «профсоюзной организацией» ежегодных смотров на лучшего уполномоченного по охране труда, смотров-конкурсов на лучшее состояние охраны труда, производственной санитарии и культуры производства в подразделениях Института.

8.2.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» осуществляет страхование сотрудников, выезжающих на полевые работы в энцефалит опасные районы, от заболевания клещевым энцефалитом.

8.2.4. Приобретение, хранение средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств «РАБОТОДАТЕЛЯ».

8.2.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице руководителей подразделений организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и ежегодную проверку знаний требований охраны труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда за счет средств «РАБОТОДАТЕЛЯ», к работе не допускаются.

8.2.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» по каждому несчастному случаю или аварии на производстве создает комиссию с участием представителя «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» для расследования обстоятельств и причин несчастного случая (аварии), разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

8.2.7. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице Отдела охраны труда по форме, в сроки и в порядке, установленном Минтруда России, сообщает о каждом групповом (два и более пострадавших) несчастном случае со смертельным исходом, направляет материалы их комиссионного расследования.

8.2.8. «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице Отдела охраны труда и руководителей подразделений информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна предоставляться по просьбе работника в процессе его труда.

8.3. В случае грубых нарушений со стороны «РАБОТОДАТЕЛЯ» нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

**Раздел 9. Социальные гарантии**

9.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется обеспечить своевременную подготовку здания и территории Института к работе в осенне-зимних условиях, возложив персональную ответственность за данные мероприятия на заместителя директора по общим вопросам.

9.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обеспечиваетвыполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет информацию «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» о создании и ликвидации рабочих мест.

9.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» по согласованию с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» предусматривает возможность оказания материальной помощи неработающим пенсионерам, инвалидам и ветеранам войны и труда.

9.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» совместно с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» обязуется проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» совместно с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» осуществляет поддержку работников, особенно молодых ученых, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в соответствии с очередностью и учетом льгот и преимуществ для граждан, имеющих право на предоставление жилья.

9.6. Работники Института принимают участие в долевом строительстве за счет личных денежных средств, участвуют в жилищных программах РАН.

**Раздел 10. Условия труда и быта женщин-работниц**

**и оказание** **помощи в воспитании детей**

10.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется направлять в командировки, привлекать к дежурству по Институту беременных женщин, женщин, имеющих детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет только с их согласия.

10.2. Согласно ст.254 ТК РФ, «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется переводить беременных женщин и кормящих матерей на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

10.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется присоединять к отпуску по беременности и родам ежегодные отпуска независимо от стажа работы и обеспечивать матерей всеми льготами, предусмотренными положениями ТК РФ.

10.4. «ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» оказывает содействие в постановке на очередь в ведомственный детский сад №242 детей работников института.

**Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности**

«РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется на основании ст.377 ТК РФ:

11.1. Сотрудничать с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» по всем вопросам профсоюзной деятельности.

11.2. Информировать или решать совместно с «ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ» вопросы разработки и проведения в жизнь планов развития Института.

11.3. Информировать «ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ» о всех решениях и приказах «РАБОТОДАТЕЛЯ», касающихся социально-экономических вопросов.

11.4. По письменным заявлениям работающих членов профсоюза производить удержание ежемесячных членских профсоюзных взносов безналичным порядком через бухгалтерию Института и перечислять взносы на расчетный счет «профсоюзной организации».

**Раздел 12. Действие коллективного договора**

12.1. Договор принимается на общем собрании работников Института и подписывается обеими сторонами.

12.2. Договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового Договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

12.3. Стороны несут ответственность за выполнение положений Договора в соответствии со ст.51 ТК РФ.

12.4. Все приложения к Договору являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

12.5. По инициативе любой из сторон Договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном для его заключения.

12.6. Текст подписанного обеими сторонами Договора должен быть доведен «РАБОТОДАТЕЛЕМ» до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания путем размещения его на сайте Института.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.7. Контроль выполнения Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении Договора на общем собрании работников. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавшие Договор.

«ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ», для контроля выполнения Договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора.

12.8. Настоящий Договор направляется «РАБОТОДАТЕЛЕМ» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Lоговора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч.2 ст.50 ТК РФ).

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Приложений к Коллективному договору

**Федерального государственного бюджетного учреждения Института леса им. В.Н. Сукачева Сибирского отделения Российской академии наук**

**(ИЛ СО РАН)**

на 2015-2018 годы

1. Положение по оплате труда сотрудников Института леса им. В.Н. Сукачева СО РАН.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. План мероприятий по улучшению условий труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.