361

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук (ЦЭПЛ РАН)

на период с 28.05.2021 г. по 27.05.2024 г.

От работодателя:	**От работников:**
Директор ЦЭПЛ РАН	Председатель профкома ЦЭПЛ РАН
_____ Н.В. Лукина	_____ Е.Н. Сочилова
16 августа 2021 г.	16 августа 2021 г.

Подпись Сочиловой Е.Н.
удостоверяю

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 961 17.08.21

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору (регистрационный № 305 от 01.06.2021 г.)
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов
Российской академии наук
на период с 28.05.2021 г. по 27.05.2024 г.

г. Москва от «16» августа 2021 года

Стороны в лице Директора ЦЭПЛ РАН Н.В.Лукиной и представителя от работников в лице председателя профкома ЦЭПЛ РАН Е.Н. Сочиловой пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор (регистрационный № 305 от 01.06.2021 г.)

1. Приложения пронумерованы.
2. Титульный лист слова «от сотрудников» заменить на слова «от работников».
3. Внести следующие изменения в коллективный договор:

1) Л. 1, пункт 1.3. изложить в следующей редакции:

«Предметом настоящего КД являются определение форм системы оплаты труда, условия материального стимулирования, предоставляемые работодателем.

В настоящем КД также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие значение для работников.»

2) Л. 1, пункт 1.5. изложить в следующей редакции:

«Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем ЦЭПЛ РАН по всем условиям настоящего КД.»

3) Л. 2, пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

«Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу во всех случаях оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в

организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается лишь в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника.»

4) Л. 2, пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

«Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Руководители не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника может допускаться только в случаях, предусмотренных законодательством.»

5) Л. 3, пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

«Работодатель регулярно, не реже одного раза в полугодие, информирует работников об открывшихся вакансиях. Последним в установленном порядке предоставляется первоочередное право замещения вакантных должностей.»

6) Л. 3, пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком информацию о предстоящем сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.»

7) Л. 3, пункт 2.11. изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязуется производить при необходимости сокращения численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий и увольнения совместителей.»

8) Л. 3, пункт 2.13. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штата, помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют лица предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, обучающиеся в заочной аспирантуре.»

9) Л. 3, пункт 2.14. изложить в следующей редакции:

«Работодатель принимает на себя обязательства в случае ликвидации подразделений, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять эти мероприятия только после предварительного уведомления (не менее, чем за 2 месяца) профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.»

10) Л. 4, пункт 2.15. изложить в следующей редакции:

«Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий и тем самым на возвращение к прежнему месту работы.»

11) Л. 4, пункт 2.17. изложить в следующей редакции:

«В связи с произошедшим изменением в трудовом законодательстве, связанным с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.»

12) Л. 4, пункт 3.3. изложить в следующей редакции:

«Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы уменьшается на один час во всех случаях, в том числе и в случае переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день, в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.»

13) Л. 4, пункт 3.5. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что работы в выходные и нерабочие праздничные дни возможны в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника. Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

14) Л. 5, пункт 3.7. изложить в следующей редакции:

«Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам

продолжительностью 28 календарных дней.

Научным сотрудникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дней.

Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленным ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.»

15) Л. 5, пункт 3.8. изложить в следующей редакции:

«Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации и предоставляется в соответствии с графиком отпусков.»

16) Л. 5, пункт 3.10. изложить в следующей редакции:

«Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием – 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 3 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).»

17) Л. 6, пункт 4.4. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что работодатель выплачивает заработную плату работнику безналичным путем, перечисляя ее на счет в банке или банковскую карту каждые полмесяца – 3 и 18 числа каждого месяца.»

18) Л. 6, пункт 4.6. изложить в следующей редакции:

«Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.»

19) Л. 7, пункт 4.8. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что работникам, не имеющим ученой степени, по заявлению работника может предоставляться дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней как продолжение оплачиваемого отпуска.»

20) Л. 7, пункт 4.9. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что в соответствии с Указом Президента РФ №1110 от 30.05.1994 и Постановлением Правительства РФ № 1206 от 03.11.1994, сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, предоставляется ежемесячная компенсация по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет в размере 50 рублей за счет работодателя после подачи соответствующего заявления. Данная ежемесячная компенсация выплачивается за детей, рожденных до 01.01.2020 г.»

21) Л. 9, пункт 6.6. изложить в следующей редакции:

«Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, обеспечивает ежемесячное и бесплатное отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию по безналичному расчету, если на это имеется согласие членов профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.»

22) Л. 9, пункт 6.7. изложить в следующей редакции:

«Работодатель вводит в состав ученого совета, аттестационной комиссии и других коллегиальных органов управления представителей профсоюза.»

23) Л. 10, пункт 7.5. изложить в следующей редакции:

«Контроль за исполнением настоящего КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.»

4. Внести следующие изменения приложение к коллективному договору № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра

по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук (ЦЭПЛ РАН):

1) Л. 12, пункт 2.2. изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства;

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или)

-документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

-документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- иные документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.»

2) Л. 13, пункт 2.5. изложить в следующей редакции:

«При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

-ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить сотруднику его права и обязанности;

-ознакомить работника под роспись до подписания трудового договора с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

-провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности сохранения сведений, составляющих коммерческую тайну организации, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.»

3) Л. 13, пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

«Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

– в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

– в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

В случае перевода на работу, требующую более низкую квалификацию, перевод осуществляется с письменного согласия работника.

4) Л. 14, пункт 2.11. изложить в следующей редакции:

Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон или иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за

три дня до его увольнения.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет и выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника, заверенные надлежащим образом.

5) Л. 17, пункт 4.1. изложить в следующей редакции:

«Работник имеет право на:

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда и количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке труда;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование, установленном законодательством РФ;

-участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

-реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.»

6) Л. 18, пункт 4.2. изложить в следующей редакции:

«Работник обязан:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).»

7) Л. 20, пункт 5.2. изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.»

8) Л. 23, пункт 7.3. изложить в следующей редакции:

«Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;

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.»

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

9) Л. 24, пункт 7.6. изложить в следующей редакции:

«Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя сотрудника, время отсутствия отмечается в журнале учета командировок.»

10) Л. 25, пункт 7.9. изложить в следующей редакции:

«По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

В удобное время отпуск предоставляется:

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

несовершеннолетним;

родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководства организации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.»

11) Л. 25, пункт 7.10. изложить в следующей редакции:

«Работник столкнувшийся, с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

в связи с бракосочетанием – 5 календарных дней;

в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

для провода детей в армию – 2 календарных дня;

в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;

при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 3 календарных дня;

для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;

для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.»

12) Л. 27, пункт 10.1. изложить в следующей редакции:

«За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ):

-замечание;

-выговор;

-увольнение.»

13) Л. 27, пункт 10.2. изложить в следующей редакции:

«До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.»

14) Л. 28, пункт 10.3. изложить в следующей редакции:

«За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.»

15) Л. 28, пункт 10.4. изложить в следующей редакции:

«Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.»

5. Внести следующие изменения приложение к коллективному договору № 2 – Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Центра по проблемам экологии и продуктивности лесов Российской академии наук (ЦЭПЛ РАН):

1) Л. 32, пункт 8 изложить в следующей редакции:

«Система оплаты труда работников ЦЭПЛ РАН устанавливаются с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных учреждениях;

-перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

-настоящего Положения;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

-согласия профсоюзного комитета ЦЭПЛ РАН.»

6. Внести следующие изменения приложение к коллективному договору № 3 – Положение о служебных командировках на территории Российской Федерации и иностранных государств:

1) Л. 45, пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

«В случае временной нетрудоспособности во время командировки работнику при представлении им листка нетрудоспособности:

- возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев нахождения работника на стационарном лечении);

- выплачиваются суточные за все время, пока работник по состоянию здоровья не имел возможности приступить к выполнению служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства;

- выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.»

2) Л. 45, пункт 6.3. изложить в следующей редакции:

«В случаях производственной необходимости командированный работник может быть привлечен Работодателем к выполнению служебного поручения в выходные и нерабочие праздничные дни, в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

Привлечение командированного работника к работе в выходные и праздничные дни оформляется приказом Работодателя. Работодатель ведет учет продолжительности такой работы.

Командированному работнику, привлеченному к выполнению служебного поручения в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха.»