

Представитель работодателя –
заместитель Губернатора
Белгородской области –
департамента
образования
Белгородской



[Handwritten signature]
Н.В.Полуянова

[Handwritten date] 20 17 г.

Представитель работников –
председатель первичной
профсоюзной организации
департамента образования
Белгородской области

[Handwritten signature]
В.С.Фурсова

[Handwritten date] 20 17 г.

**Коллективный договор
департамента образования Белгородской области
на 2018-2020 годы**

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области	
«10» <i>января</i>	20 <i>18</i> года
Регистрационный номер <i>1/18.12</i>	
Условия ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
Уполномоченный по труду и занятости населения Белгородской области <i>[Handwritten signature]</i>	<i>Колосова Т.О.</i> (Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в департаменте образования Белгородской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Закон №79-ФЗ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников департамента образования Белгородской области (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Белгородской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Полуяновой Наталии Владимировны, заместителя Губернатора Белгородской области - начальника департамента образования Белгородской области.

Работники департамента образования Белгородской области в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Фурсовой Виктории Семеновны, председателя первичной профсоюзной организации департамента образования Белгородской области (далее – Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право в порядке ст. ст. 30, 31 ТК РФ уполномочить выборный орган Профсоюза (далее - Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Белгородской области законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мотивированного мнения Профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Профсоюз:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в государственных, муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) Представляет интересы работников, не являющихся членами Профсоюза во взаимоотношениях, с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

4) В соответствии с трудовым законодательством участвует в контроле за выполнением работодателем норм трудового права.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Участвует в контроле за правильностью расходования фонда стимулирования.

9) Участвует в контроле за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10) Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

11) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Участвует в контроле за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13) Участвует в контроле по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования, своевременному представлению работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, поощрения, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) Трудовой договор (служебный контракт) с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора (служебного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора (служебного контракта) работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2) Условия трудового договора (служебного контракта), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Положением об учреждении (положением о структурном подразделении), правилами внутреннего трудового (служебного) распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4) Условия трудового договора (служебного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

6) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, ст. 33 Закона №79-ФЗ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными, за исключением работников, которые обеспечивают охрану и уборку здания, а также работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового (служебного) распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.3. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового (служебного) распорядка, а также условиями трудового договора (служебного контракта), должностными инструкциями (регламентами) работников.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие, главные и ведущие должности государственной гражданской службы области.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам;
- в размере не менее двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад;
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.8. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового (служебного) распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в учреждении дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или за расширение зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.11. Стороны согласились, что:

4.11.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью (графиком отпусков).

4.11.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.11.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.11.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

4.11.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

4.11.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.11.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. По письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.12.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьями 116-120 ТК РФ, ст. 46 Закона №79-ФЗ.

4.12.3. За ненормированный рабочий день работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.12.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью пять календарных дней по случаю бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников, включая родителей, супруги(а) работника.

4.13. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между работодателем и работником.

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

- пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и супругам(у) военнослужащих, погибших, раненных, заболевших при исполнении служебных обязанностей – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;
- для сопровождения детей выпускных классов на торжественную линейку – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 5 дней;

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.14. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

V. Оплата труда и нормы труда.

5.1. В целях повышения социального статуса работников учреждения стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны договорились:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области;

2) Система оплаты труда работников устанавливается на основании:

– постановления Губернатора Белгородской области от 29 марта 2007 года № 49 «Об оплате труда государственных гражданских служащих Белгородской области»;

– постановления Губернатора Белгородской области от 10 июля 2007 года № 77 «Об упорядочении оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области» (в последующих редакциях);

– постановления Губернатора Белгородской области от 24 сентября 2007 года №118 «Об упорядочении оплаты труда работников, органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Белгородской области»;

– постановления Губернатора Белгородской области от 18 октября 2007 года №133 «О примерных порядках выплаты работникам органов исполнительной власти, государственных органов области, замещающим должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы области, ежемесячных и иных дополнительных выплат».

3) С 1 января 2018 года минимальная заработная плата устанавливается в сумме 9 489 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

4) Работникам, (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5) Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

6) Выплата заработной платы работникам осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

7) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если

работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере средней заработной платы работника, за исключением государственных гражданских служащих департамента.

8) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

9) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

10) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

11) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

12) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи работникам учреждения в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, ст.ст. 33, 37 Закона №79-ФЗ предоставлять свободное от

работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим в соответствии со статьей 33 Закона №79-ФЗ работодатель в письменной форме информирует об этом Профком не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными законодательством РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) Совместно с Профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении в помещении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Профсоюза работодатель переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При повышении или понижении температуры от допустимых норм время пребывания на работе должно быть ограничено.

10) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

12) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

13) Организует прохождение работниками обязательных предварительных и регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

14) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

15) Создает совместно с Профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

16) При наличии экономии по фонду оплаты труда может выделяться 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:

а) смерти супруга, супруги, детей, родителей, работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению.

7.2. Профсоюз:

1) Участвует в осуществлении контроля за соблюдением законодательства по охране труда со стороны руководства учреждения.

2) Участвует в осуществлении контроля за своевременной, в соответствии с установленными нормами, выдачей работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

4) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

5) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до

устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления учредителя.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны договорились, что при наличии экономии по фонду оплаты труда могут выплачиваться:

1) За безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении гражданского служащего в связи с выходом на пенсию при наличии экономии по фонду оплаты труда может предоставляется единовременная выплата в размере до двух должностных окладов.

2) В связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет (для мужчин и женщин), 55 лет (для женщин) со дня рождения гражданского служащего) при наличии экономии по фонду оплаты труда может предоставляется единовременная выплата в размере до двух должностных окладов.

3) В связи с профессиональным праздником Днем учителя, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля) и Международному женскому дню (8 марта) при наличии экономии по фонду оплаты труда могут предоставляться поощрительные выплаты.

4) При предоставлении работникам ежегодного отпуска выплачивать единовременную выплату в размере двух должностных окладов (в пределах средств, выделенных на оплату труда) в соответствии с локальными нормативными актами.

3) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4) По мере возможности работникам может оказываться содействие и помощь в случаях проведения платных медицинских обследований и операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии экономии по фонду оплаты труда.

8.3. Работодатель при наличии экономии по фонду оплаты труда в соответствии с локальным актом может оказать материальную помощь:

1) При рождении ребенка у работника учреждения.

2) При вступлении в брак работником учреждения.

3) В случае смерти близких родственников работника учреждения.

4) Работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь.

5) При прохождении санаторно-курортного лечения работником учреждения может оказываться материальная помощь при наличии экономии по фонду оплаты труда.

8.4. Все выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда.

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза:

- 1) При рождении ребенка у работника учреждения.
- 2) При вступлении в брак работником учреждения.
- 3) В случае смерти близких родственников работника учреждения.
- 4) Юбилеям - работникам учреждения (50, 55, 60, 65 лет).
- 5) На лечение работников учреждения, приобретение работникам учреждения дорогостоящих лекарственных препаратов.

6) В связи с тяжелой жизненной ситуацией, тяжелым материальным положением работников учреждения.

9.2. Участвует в организации обеспечения детей работников учреждения новогодними подарками и билетами на елку.

9.3. Обеспечивает летний оздоровительный отдых детей работников учреждения.

9.4. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, производит компенсацию части затрат на такой отдых.

Все выплаты производятся при наличии средств в соответствии с локальным актом профсоюза.

Х. Гарантии деятельности и защита прав Профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

1) Предоставляет Профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

2) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством.

3) Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза в

размере 1 % на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Члены Профкома, уполномоченные по охране труда Профсоюза, представители профсоюзной организации, в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

2) Члены Профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

– в соответствии с законодательством РФ, Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ;

– работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работодателя в практическую деятельность Профсоюза и Профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Профкомом.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном для его заключения.

11.3. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

11.4. Стороны, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законом или иными нормативно-правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других намерениях.

11.6. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

11.7. При приеме на работу работодатель и его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

В настоящем деле (томе) пронумеровано 1 страницами 1 листов
Подпись В. П. Курочкин
25 декабря 1917 г.

