

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ «ОХРАНА» ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВОЙСК
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
на 2019 год**

МОСКВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации на 2019 год¹ являются:

– работники федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации², представляемые Единым представительным органом, созданным с учетом принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов Общественной организации Профсоюз работников связи России и членов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации³;

– работодатель – федеральное государственное унитарное предприятие «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации⁴ в лице его представителя генерального директора Предприятия.

В филиалах и обособленных структурных подразделениях Предприятия интересы Работников представляют соответствующие выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, а интересы Работодателя представляют – директора филиалов, руководители обособленных структурных подразделений Предприятия, которые наделяются полномочиями в установленном порядке.

1.2. Цель заключения Коллективного договора:

– совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Коллективного договора;

– создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижения результатов деятельности Предприятия;

– создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности на Предприятии;

– повышение эффективности деятельности и конкурентоспособности Предприятия;

– формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий, компенсаций и закрепления квалифицированных кадров.

Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия Сторонами взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Предприятия дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения

¹ Далее – Коллективный договор;

² Далее – Работники;

³ Далее – Единый представительный орган;

⁴ Далее – Работодатель, Предприятие.

об условиях труда и его оплате и социальной поддержки Работников, предоставляемые им в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективных договорах.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий Работникам.

1.5. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Устава федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.6. Регулирование социально-трудовых отношений на Предприятии, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией по ведению коллективных переговоров и контролю за выполнением Коллективного договора ФГУП «Охрана» Росгвардии⁵, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон.

1.7. Выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, и представители Работодателя имеют право направлять в Комиссию свои предложения для внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор, в части не регулируемой настоящим Коллективным договором, улучшающие положение Работников.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора Стороны могут не учитывать мнения и пожелания Работников, не являющихся членами общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа и не уполномочивших его представлять их интересы.

1.8. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников, Работодателя (в том числе директоров филиалов, руководителей обособленных структурных подразделений Предприятия), освобожденных выборных и штатных работников профсоюзных организаций и являются обязательными для исполнения на Предприятии, в филиалах Предприятия, структурных подразделениях.

⁵ Далее – Комиссия.

1.9. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу, под роспись, доводит совместно с выборным органом первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, до Работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях) структурных подразделений Предприятия, через средства информации.

1.10. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Предприятия в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Предприятия. При реорганизации Предприятия в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации Предприятия любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

В случае ликвидации Предприятия (филиалов Предприятия или их структурных подразделений) Коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны договорились принимать все необходимые меры для выполнения принятых ими обязательств по дальнейшему совершенствованию системы социально-трудовых отношений в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности Предприятия, повышения материального и социального обеспечения Работников.

2.2. Стороны признают, что в основе социального партнерства на Предприятии лежит понимание того, что главным ресурсом Предприятия являются Работники.

2.3. Сторонами определены следующие приоритеты социального партнерства:

2.3.1. Приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе их трудовой деятельности, в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда;

2.3.2. Создание благоприятных социально-экономических условий, способствующих высокопроизводительному труду, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

2.3.3. Обеспечение роста мотивации труда Работников для повышения их материальной заинтересованности в результатах работы и поддержания социальной стабильности в коллективах;

2.3.4. Повышение благосостояния и уровня социальной защиты членов семей Работников;

2.3.5. Предоставление гарантий, компенсаций и льгот на основе результатов производственно-экономической деятельности с учетом персонального трудового вклада Работника;

2.3.6. Усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности, а также Работника за порученный ему участок работы.

2.4. Стороны обязуются:

2.4.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Коллективным договором обязательства;

2.4.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

2.4.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Предприятии, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Коллективным договором, их финансирование в пределах бюджета Предприятия;

2.5.2. Принимать меры, направленные на:

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечение Работникам равной оплаты за труд равной ценности;
- повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников;

2.5.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами, за заслуги и высокие результаты в труде.

2.5.4. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсировать моральный вред, причиненный Работникам неправомерными действиями или бездействием Работодателя, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.5. Признавать Единый представительный орган единственным полномочным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Коллективного договора и осуществлять свои взаимоотношения с общероссийскими профсоюзами, входящими в состав Единого представительного органа, в соответствии с ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ.

2.5.6. Рассматривать представления общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, и выборных органов организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах соответствующим профсоюзным органам.

2.6. Единый представительный орган обязуется:

2.6.1. Представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

2.6.2. Представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших общероссийские профсоюзы, входящие в состав Единого представительного органа, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных общероссийскими профсоюзами, входящими в состав Единого представительного органа;

2.6.3. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнения обязательств по Коллективному договору;

2.6.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;

2.6.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны признают, что условия найма, увольнения, соблюдение Работниками Предприятия трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка и статьями настоящего раздела Коллективного договора.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются письменно, в виде трудового договора, заключаемого между Работодателем и работником Предприятия, регулируются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором.

3.4. По согласию сторон Работники могут выполнять в свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора (внутреннее совместительство), в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения Единого представительного органа, а в филиалах, обособленных структурных подразделениях – представителями Работодателя с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, и по согласованию с Предприятием.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Предоставлять Работникам в соответствии с трудовым договором работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать соответствующие условия труда и производственного быта;

3.6.2. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения.

Изменения условий трудового договора оформляются с учетом положений Коллективного договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

3.6.3. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Предприятием в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором;

3.6.4. Выполнять в установленные сроки предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

3.6.5. Определять наименования должностей, специальностей и трудовых функций Работников Предприятия с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

При отсутствии профессиональных стандартов тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации Работникам производить по действующему единому квалификационному справочнику должностей

руководителей, специалистов и служащих, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также иным нормативным правовым актам, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.6.6. Рассматривать в установленные сроки представления соответствующих выборных профсоюзных органов организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;

3.6.7. Развивать наставничество с целью ускорения адаптации вновь принятых Работников на рабочих местах;

3.6.8. Производить введение, замену и пересмотр норм труда (времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда и региональных особенностей структурных подразделений Предприятия на основе локальных нормативных актов Предприятия, принятых с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа;

3.6.9. Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

3.7. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками Предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

– требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

3.8. Работники обязаны:

3.8.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями;

3.8.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.8.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.8.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.8.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.8.6. Соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя;

3.8.7. Бережно относиться к имуществу Предприятия и других Работников;

3.8.8. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на корпоративную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю;

3.8.9. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов Предприятия в области противодействия и предупреждения коррупции.

3.9. Работники имеют право на:

3.9.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

3.9.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.9.3. Заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ);

3.9.4. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим Коллективным договором;

3.9.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.9.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.9.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.9.8. Профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также нахождение независимой оценки квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

3.9.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.9.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

3.9.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.9.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

3.9.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.11. Смена собственника имущества Предприятия согласно ст. 75 ТК РФ не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками Предприятия, за исключением руководителя Предприятия, его заместителей и главного бухгалтера. Изменение подведомственности (подчиненности) Предприятия или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) также не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания на Предприятии устанавливаются Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка, принятыми у Работодателя с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. На Предприятии, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, правилами внутреннего трудового распорядка может вводиться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов в соответствующем – месяце, квартале, полугодии, году.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с графиками работы, которые составляются с расчетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха.

При вахтовом методе работы работникам военизированных подразделений устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Рабочее время и время отдыха при вахтовом методе работы в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается Работодателем (представителем работодателя) с учетом мнения выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения в действие.

Вахтовый метод работы, в том числе рабочее время и время отдыха регламентируется локальными нормативными актами Предприятия (филиала), которые утверждаются представителем Работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

При работе по вахтовому методу продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть сокращена до 24 часов.

Недоиспользованные в этом случае часы еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

4.4. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем (его представителями по согласованию с Предприятием) локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

4.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в течение

рабочего времени. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Сверхурочной считается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работника к сверхурочным работам производится в порядке и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ. Данное условие оформляется при приеме на работу – трудовым договором, - в иных случаях дополнительным соглашением к заключенному трудовому договору.

4.8. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. 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.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. Лицам, работающим в филиалах Предприятия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представитель Работодателя предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.11. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

4.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Работодатель может устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, рабочего дня, начало и окончание рабочего дня, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.15. Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- регистрацией брака самого Работника - 1 рабочий день;
- регистрацией брака детей Работника - 1 рабочий день;
- смертью супруга (супруги), родителей супруга (супруги), близких родственников Работника⁶ – 3 рабочих дня, но не более 24 рабочих часов;
- одиноким матерям, отцам и опекунам (попечителям) детей, не достигших 7-летнего возраста и обучающихся в учреждении дошкольного образования - 2 дня в календарный год, но не более 24 рабочих часов;
- матерям, отцам, опекунам (попечителям) учащихся младших классов (1 – 4 классы) - 1 день (первый учебный день сентября).

4.16. Графики отпусков Работников утверждаются:

- по центральному аппарату, директорам и главным бухгалтерам филиалов Предприятия – генеральным директором Предприятия с учетом мнения выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, центрального аппарата Предприятия не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

⁶ В соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации близкими родственниками являются родственники по прямой или восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки), полнородные и неполнородные (имеющих общих отца или мать) братья и сестры.

– по филиалам и обособленным структурным подразделениям Предприятия - их руководителями с учетом мнения соответствующих выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории Работников:

- имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- отозванные из отпуска, – в удобное для них время (в отношении неиспользованной части отпуска);
- супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащего;
- совместители – одновременно с отпуском по основной работе;
- награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», – в удобное для них время года;
- получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы; граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, – в удобное для них время;
- муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий – в удобное для них время;
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокие матери, отцы, опекуны (попечители), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- иные категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.17. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.19. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, в том числе по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.20. При проведении аттестации Работников, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

4.21. Работодатель рассматривает ходатайства выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, о представлении Работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда и социальные выплаты Работникам осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Предприятия, утвержденными с учетом мнения Единого представительного органа.

5.2. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5.3. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения соответствующего выборного органа первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного, с обязательным извещением Работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения.

5.4. Заработная плата выплачивается Работнику в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления денежных средств на банковские счета Работников, в том числе в банках, с которыми заключены договоры о перечислении заработной платы в рамках «зарплатных» проектов, либо путем выдачи заработной платы в кассе Предприятия (филиала).

Выплата заработной платы Работникам производится в соответствии с законодательством Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца пропорционально отработанному времени, в полном объеме, в сроки, определенные правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, филиалов, обособленных структурных подразделений (или) трудовыми договорами, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Должностные лица, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпуска и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в установленном ТК РФ размере.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.6. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Работа в сверхурочное время, выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с ТК РФ и локальными нормативными актами Предприятия.

5.8. К заработной плате Работников, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных законами и иными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

5.9. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает 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 Единого представительного органа.

5.10. Возмещение командировочных расходов производится в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Предприятия.

5.11. По решению генерального директора Предприятия, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности филиалов Предприятия и их финансовой возможности, осуществляется индексация заработной платы (должностных окладов, часовых тарифных ставок) Работников.

5.12. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.13. С целью мотивации Работников к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда, Работодателем может применяться система премиальных выплат в соответствии с действующими локальными нормативными актами Предприятия.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14.2. Пересматривать условия оплаты труда Работников с учетом имеющихся источников финансирования и сложившихся соотношений в оплате труда различных категорий Работников. Производить изменение условий оплаты труда на основе финансово-экономических обоснований по согласованию Сторон.

5.15. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, и Коллективным договором.

6.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации филиалов Предприятия и проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников.

6.1.3. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Предприятия, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Предприятия. В случае проведения процедур банкротства - предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборных профсоюзных органов общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками письменно сообщать в выборный орган первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2.2. При принятии решения о ликвидации филиала или решения о сокращении численности или штата Работников, которое может привести к массовому увольнению Работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщать в письменной форме органам службы занятости и соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях Работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым при:

а) ликвидации филиала с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата Работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.2.3. При сокращении численности или штата Работников обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, 261 ТК РФ:

– одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

– отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

– работникам моложе 18 лет.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата Работников:

– одновременно двух Работников из одной семьи;

– беременных женщин.

6.2.4. Производить увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа в соответствии со статьями 82 и 373 ТК РФ.

6.2.5. Сохранять за Работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации, но не более одного месяца.

6.2.6. Осуществлять финансирование и обеспечивать прохождение Работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на период обучения.

6.2.7. Информировать Работников о задачах и результатах производственно-хозяйственной деятельности Предприятия, об изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда, о реорганизации, сокращении численности или штата.

6.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

В этих целях Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает трудовую деятельность Работников Предприятия исходя из требований государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным сохранение жизни и здоровья Работников в процессе их трудовой деятельности в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

7.1.2. Создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда.

7.1.3. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.4. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением Работниками всех требований инструкций по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работниками в предусмотренных законодательством случаях, в том числе на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.1.6. Проводит специальную оценку условий труда, а при изменении технологии ведения работ, применении новой техники, оборудования, организации новых рабочих мест, появлении новых и опасных факторов на рабочих местах и других случаях, внеплановую, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с обязательным включением в состав комиссии представителей выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

7.1.7. Осуществляет меры по созданию и улучшению на рабочих местах благоприятных (допустимых) условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Производит ремонт или замену на исправные средства индивидуальной защиты в случае их пропажи в установленных местах хранения или приведения в негодное состояние до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника.

7.1.8. Продолжает работу по внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма и численности Работников, выполняющих трудовые функции на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

7.1.9. Обеспечивает условия и охрану труда женщин в соответствии с законодательством РФ.

7.1.10. Обеспечивает выделение денежных средств на приобретение медицинских аптечек с набором средств по нормам статьи 223 ТК РФ и приказу Минздравсоцразвития от 05.03.2011 г. № 169н для оказания доврачебной помощи работникам Предприятия.

7.2. Представители Работодателя ежегодно разрабатывают программу по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, в т.ч. по проведению специальной оценки условий труда, представителями Работодателя осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3. На Предприятии и в его филиалах (обособленных структурных подразделениях) создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

При отсутствии в филиалах Предприятия (обособленных структурных подразделениях) службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют директор филиала Предприятия (руководитель структурного подразделения) либо другой уполномоченный

директором филиала Предприятия Работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые по гражданско-правовому договору.

Работодатель и его представители обеспечивают специалистов по охране труда ПЭВМ, нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда.

7.4. На Предприятии, в его филиалах и обособленных структурных подразделениях в соответствии со статьей 218 ТК РФ создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

Работодатель и его представители создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда, выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) с сохранением заработной платы. Обеспечивают на Предприятии гарантии деятельности членов комиссий по охране труда и общественных уполномоченных по охране труда от общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель и его представители ежегодно проводят анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, мероприятия по его снижению (недопущению).

7.6. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, запрещается строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие

и (или) обезвреживающие средства, сертифицированные электроинструменты, а на работах с вредными условиями труда - молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к правилам внутреннего трудового распорядка.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.9. Региональные (межрегиональные) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, обеспечивают:

- контроль за состоянием охраны труда;
- обучение по вопросам охраны труда уполномоченных и членов комиссий (комитетов) по охране труда;
- взаимодействие в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за условиями, состоянием охраны труда, здоровья;
- участие в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;
- участие в разработке мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма, и контроль за их исполнением;
- контроль за исполнением на Предприятии требований и обязанностей, предусмотренных:
 - ТК РФ по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
 - дополнительных соглашений (программ) по охране труда, приложений;
 - локальных нормативных актов в области создания для Работников необходимых условий труда на Предприятии.

7.10. Стороны договорились, что:

7.10.1. Постановления выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, по вопросам безопасности труда и охраны здоровья Работников обязательны к рассмотрению Работодателем.

7.10.2. В случае установления факта грубой неосторожности Работника, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

7.11. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса РФ отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В соответствии со статьей 377 ТК РФ представители Работодателя отчисляют денежные средства до 0,5% фонда оплаты труда соответствующему выборному органу первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, на проведение среди Работников Предприятия и его обособленных структурных подразделений культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2. Выборные органы первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящие в состав Единого представительного органа, обязуются в пределах перечисляемых Работодателем денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу планировать и осуществлять:

- частичную (или полную) компенсацию затрат Работников на занятия физической культурой и спортом;
- организованные экскурсии и посещение Работниками выставок, музеев, театров, киноконцертных залов и т.п.;
- выделение автотранспорта для коллективных выездов Работников и членов их семей на организованные мероприятия;
- приобретение спортивного инвентаря для проведения спортивных мероприятий;
- прочие расходы по проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. С периодичностью один раз в полгода выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, предоставляют Работодателю отчетность об использовании указанных в п. 8.1 настоящего Коллективного договора денежных средств.

8.4. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

8.4.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами, а также при наличии финансовой возможности дополнительное страхование на основании заключенных договоров со страховыми компаниями;

8.4.2. производить компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве, в случае доказанной вины Работодателя, и при профессиональном заболевании;

8.4.3. организовывать совместно с выборными органами первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, отдых детей Работников в возрасте до 14 лет включительно в детских оздоровительных лагерях в период каникул (летних и зимних), в пределах средств, предусмотренных на социальное развитие;

8.4.4. приобретать для детей Работников (в возрасте до 14 лет включительно) новогодние подарки, выделяя на эти цели денежные средства в порядке и размерах, определенных Предприятием;

8.4.5. обеспечивать отдых Работников и их детей (в возрасте до 14 лет включительно) в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях на территории Российской Федерации с компенсацией части стоимости путевки за счет средств Предприятия, предусмотренных на социальное развитие. Порядок и размеры отчислений определяются Предприятием;

8.5. Работодатель обязуется определить место в помещениях Предприятия, его филиалах и обособленных структурных подразделениях для организации централизованного отдыха и питания Работников, а там, где по условиям работы предоставление отдельного помещения для отдыха и питания невозможно – места для приема пищи, оборудованные необходимой бытовой техникой.

8.6. Работодатель обязуется компенсировать затраты на проезд Работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы.

8.7. Работодатель обязан обеспечивать Работников питьевой водой.

8.8. Гарантии, компенсации и льготы могут уточняться в сторону их улучшения в пределах имеющихся экономических и финансовых возможностей Предприятия по договоренности Сторон путем внесения соответствующих изменений и дополнений в Коллективный договор.

8.9. Региональные особенности в уровне гарантий, компенсаций и льгот Работников могут устанавливаться по предложению руководителей филиалов нормативным актом Предприятия, принятым с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

8.10. Все дополнительные социальные гарантии и компенсации, за исключением установленных законодательством Российской Федерации

и субъектов Российской Федерации, исполнение которых обязательно, предоставляются в зависимости от состояния финансового положения Предприятия, его филиалов и обособленных структурных подразделений.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОНЫ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЙ РАБОТНИКОВ

Общероссийские профсоюзы, входящие в состав Единого представительного органа, и выборные органы первичных (территориальных) организаций данных профсоюзов обязуются:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими должностных обязанностей.

9.2. Представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и интересы.

9.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении, изменении и дополнении Коллективного договора.

9.4. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе Работников - членов соответствующих профсоюзов за защитой их прав, гарантированных законодательством о труде, настоящим Коллективным договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

9.5. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих соответствующему профсоюзу, входящему в состав Единого представительного органа, денежные средства в размере и на условиях, установленных соответствующим выборным органом первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.6. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

9.7. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора. Осуществлять контроль за рациональным использованием рабочего времени и времени отдыха Работников.

9.8. Мобилизовывать Работников на достижение стратегических целей Предприятия, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного морально-психологического климата на Предприятии.

9.9. Участвовать в разработке и реализации целевых программ развития Предприятия, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений.

9.10. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования на Предприятии, в том числе в его филиалах и обособленных структурных подразделениях, по вопросам охраны труда. Участвовать в разработке и согласовании норм, правил и программ (соглашений) по охране труда, быта и здоровья Работников.

9.11. Содействовать Работодателю в проведении мероприятий по недопущению Работниками нарушений требований безопасности, трудовой и технологической дисциплины. Принимать участие в профилактической работе среди членов Профсоюза по предупреждению производственного травматизма.

9.12. Представлять интересы Работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечивать контроль за получением Работниками полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

9.13. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливать заключением степень вины застрахованного в процентах, если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью.

9.14. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

9.15. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и иных нормативно-правовых актов в области занятости, вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

9.16. Проводить работу по вовлечению Работников в члены общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

9.17. Информировать Работников о задачах и деятельности общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в вопросах защиты их социально-экономических интересов, излагать позицию и решения их органов.

9.18. Поощрять актив профсоюзных организаций, ведущий эффективную общественную работу.

9.19. Обеспечить целевое использование средств, выделяемых Работодателем на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.20. Бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортным средствам, средствам связи и оргтехники, использовать его только для выполнения функций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

10.1. Работодатель и выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ), ТК РФ и другими законодательными актами РФ.

10.2. Работодатель признает, что выборные органы первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, являются полномочным представителями Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, ее выборного органа – Профкома представители Работодателя обязуются:

10.3.1. Не препятствовать общероссийским профсоюзам, входящим в состав Единого представительного органа, выборным органам первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в их деятельности, не допускать вмешательства в деятельность профсоюзных организаций и ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности;

10.3.2. Не препятствовать созданию и функционированию выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, а также вступлению Работников Предприятия в профсоюз;

10.3.3. Соблюдать права общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, всемерно содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством РФ;

10.3.4. Проводить согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа;

10.3.5. Не препятствовать посещению профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, в установленном порядке, рабочих мест, где работают члены общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий Коллективного договора;

10.3.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения социально-экономического характера;

10.3.7. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении жалоб и заявлений Работников – членов общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа;

10.3.8. Проводить встречи с профсоюзным активом по мере необходимости, но не реже одного раза в год;

10.3.9. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, помещения как для работы самих органов, при наличии свободных помещений, так и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников местах;

10.3.10. Предоставлять выборным органам первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их по заявлению соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в предварительно согласованные сроки;

10.3.11. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа;

10.3.12. В случае обсуждения вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, предоставлять возможность участия председателям выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, в работе производственных совещаний, проводимых в Предприятии, его филиалах и обособленных структурных подразделениях;

10.3.13. Для прохождения профсоюзной учебы, на время участия в качестве делегата в работе съездов, конференций, выполнения

общественных обязанностей в интересах Работников, по предварительному уведомлению освобождать Работника - члена Профсоюза от работы с сохранением среднего заработка;

10.3.14. С учетом производственных возможностей разрешать в рабочее время выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

10.3.15. Председателю профсоюзной организации, председателю профкома (профбюро), неосвобожденному от основной работы, для выполнения общественной работы предоставлять четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка. Предоставление времени для выполнения общественной работы не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, материального поощрения и других денежных выплат;

10.3.16. Проведение профсоюзных собраний (конференций), заседаний профорганов допускается во время, согласованное выборным органом первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, с Предприятием, в т.ч. и рабочее время, без нарушения нормальной деятельности Предприятия;

10.3.17. На основании личных письменных заявлений членов общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, членских профсоюзных взносов;

10.3.18. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет соответствующего выборного органа первичной (территориальной) организации общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов.

10.4. Членство и профсоюзный стаж сохраняются на основании письменного заявления члена Профсоюза, прекратившим трудовую деятельность по следующим причинам:

- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с сокращением численности или штата Работников вследствие реорганизации или ликвидации (упразднения) филиала или структурного подразделения Предприятия;
- в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи;
- в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность, переездом к месту жительства мужа или жены (по предъявлении подтверждающих документов);
- в связи с иными уважительными причинами (на основании решения соответствующего профсоюзного органа).

В случае прекращения трудовых отношений с Предприятием по иным причинам членство в Профсоюзе и профсоюзный стаж сохраняются в течение трех месяцев.

10.5. При отсутствии письменного заявления от члена Профсоюза о выходе из Профсоюза, а также при прекращении уплаты им членских профсоюзных взносов по истечении трех месяцев он исключается из Профсоюза и снимается с профсоюзного учета.

10.6. Увольнение по инициативе Работодателя председателей (его заместителей) выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата Работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (применяется в соответствии с конституционно-правовым смыслом, содержащемся в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О).

10.7. Представители выборных профсоюзных органов, участвующие в коллективных переговорах в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

10.8. Освобожденные от основной работы председатели выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, обладают такими же правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники в соответствии с Коллективным договором.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями в составе Комиссии.

11.2. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления Комиссией контроля за ходом выполнения Коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения с информированием представителей Работодателя и выборных органов первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, об итогах проверок и принятых мерах.

11.3. Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются не реже, чем один раз в год на заседании Комиссии, при необходимости на заседании Президиума общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, с участием представителя Предприятия (по согласованию) и доводятся до сведения выборных органов первичных

(территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, представителей Работодателя.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2019 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. Настоящий Коллективный договор может быть продлен, изменен или дополнен, только по взаимной договоренности Сторон. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Комиссии.

12.5. Внесенные изменения в Коллективный договор оформляются дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись.

12.6. Толкование условий настоящего Коллективного договора и разъяснения по вопросам его применения осуществляются по взаимному согласию Сторон. Разъяснения по вопросам применения настоящего Коллективного договора, даваемые в одностороннем порядке Работодателем или профсоюзным органом, не имеют юридической силы.

12.7. Возникшие на Предприятии и его структурных подразделениях коллективные трудовые споры по выполнению условий Коллективного договора разрешаются на основе переговоров, а в случае не достижения согласия – в соответствии с законодательством РФ.

12.8. Стороны Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Предприятия.

12.9. Не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и заключить его до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

12.10. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора направляют его представителям Работодателя и выборным органам первичных (территориальных) организаций общероссийских профсоюзов, входящих в состав Единого представительного органа, для ознакомления с его содержанием Работников и выполнения принятых обязательств.

12.11. Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для исполнения на Предприятии, в филиалах Предприятия и их структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ).

Председатель Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации




Н.А. Водянов

2019 года

« » »

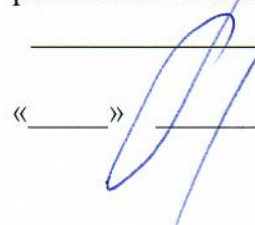
Генеральный директор
Федерального государственного
унитарного предприятия «Охрана»
Федеральной службы войск
национальной гвардии
Российской Федерации



А.А. Кузнецов

2019 года

Председатель Общественной
организации Профсоюз
работников связи России




А.Г. Назейкин

2019 года

« » »