

Министр Российской Федерации
по делам гражданской обороны,
чрезвычайным ситуациям
и ликвидации последствий
стихийных бедствий

_____ Е.Н. Зиничев

31 декабря 2019 года

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

_____ Н.А. Водянов

31 декабря 2019 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ
СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ
БЕДСТВИЙ И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2020-2022 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020-2022 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС России), государственных гражданских служащих и работников территориальных органов МЧС России (далее – гражданские служащие), работников казенных, бюджетных и автономных учреждений и организаций МЧС России (далее – работники) и обеспечения стабильной и эффективной деятельности центрального аппарата, территориальных органов, организаций и учреждений системы МЧС России.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

а) представители нанимателя, работодатели – Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, начальники учреждений и организаций МЧС России;

б) гражданские служащие и работники учреждений и организаций МЧС России в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 г. и действует по 31 декабря 2022 г.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 6 месяцев до окончания срока действия Соглашения и подписать его до окончания срока действия Соглашения.

1.4. Соглашение является:

а) правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждениях и организациях МЧС России и устанавливающим общие положения о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантиях и компенсациях гражданским служащим и работникам учреждений и организаций МЧС России;

б) основой для заключения региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России.

1.5. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением Соглашения осуществляются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях и организациях МЧС России (далее – Отраслевая комиссия).

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют представители нанимателя, работодатели, выборные органы организаций Профсоюза (далее – выборные профсоюзные органы) и соответствующие органы по труду.

1.6. Соглашение распространяется на всех представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями, гражданскими служащими, работниками учреждений и организаций МЧС России и выборными профсоюзными органами.

К гражданским служащим и работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Соглашения применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия Соглашение может быть изменено и (или) дополнено в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. При наступлении условий, требующих внесения изменений в Соглашение, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением. Внесенные изменения и (или) дополнения оформляются приложениями к Соглашению, являются его неотъемлемыми частями и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, выборных профсоюзных органов, гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России.

1.8. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищенности гражданских служащих и работников.

1.9. Стороны:

1.9.1. Не могут в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации, ликвидации одного из представителей Сторон в период действия Соглашения права и обязанности реорганизуемого, ликвидируемого представителя этой Стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в Соглаше-

ние соответствующих изменений и (или) дополнений.

1.9.2. Обеспечивают участие представителей каждой Стороны в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Соглашения и его выполнением.

Толкование положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей Сторон в форме решений Отраслевой комиссии.

1.9.3. Своевременно представляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников.

1.9.4. В период действия Соглашения при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, на основе установленных законодательством Российской Федерации способов их разрешения.

1.10. При невыполнении условий Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

1.11. В течение семи дней со дня подписания Соглашения МЧС России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.12. В двухнедельный срок со дня уведомительной регистрации Соглашения МЧС России доводит его текст до учреждений и организаций МЧС России, Профсоюз – до выборных профсоюзных органов, а также размещают его текст на официальных сайтах в сети Интернет представителей Сторон.

1.13. Стороны ежегодно (в феврале года, следующего за отчетным) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.14. Итоги выполнения Соглашения подводятся всеми представителями нанимателя, работодателями независимо от наличия в органах и организациях МЧС России выборного профсоюзного органа.

1.15. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией на заседании Президиума Профсоюза с участием представителей МЧС России и членов коллегии МЧС России и доводятся до сведения представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России и выборных профсоюзных органов.

2. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Государственно-служебные отношения (далее – служебные отношения) гражданских служащих регулируются Федеральным законом от 27

июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной Федеральным законом № 79-ФЗ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Содержание служебного контракта и трудового договора и порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Трудовым кодексом.

Стороны служебного контракта и трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Соглашения, регионального отраслевого соглашения, коллективного договора и иных локальных актов учреждений и организаций МЧС России (далее – акты МЧС России).

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России по сравнению с законодательством Российской Федерации, актами МЧС России.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации, актами МЧС России, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.5. Трудовой договор с работниками учреждений и организаций МЧС России заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Представитель нанимателя, работодатель, обязан до подписания служебного контракта с гражданским служащим, трудового договора с работником учреждения и организации МЧС России ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, организации МЧС России, Соглашением, коллективным договором, а также актами МЧС России, непосредственно связанными с прохождением государственной гражданской службы, трудовой деятельностью.

2.7. Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в МЧС России, применяются со дня вступления их в силу без дополнительного объявления актами МЧС России.

Акты МЧС России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления в соответствующие учреждения и организации МЧС России.

2.8. При проведении служебной проверки в отношении гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссии по проведению служебной проверки и комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включаются представители выборных профсоюзных органов и по решению представителя нанимателя представители структурных подразделений.

2.9. При проведении аттестации работников учреждений и организаций МЧС России, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.10. Представители нанимателя, работодатели при наличии возможности обеспечивают доставку отдельных категорий гражданских служащих и работников на службу, работу от сборного пункта и обратно служебным транспортом при отсутствии маршрута общественного транспорта.

Вопросы организации доставки гражданских служащих и работников на службу, работу и обратно отражаются в коллективных договорах.

2.11. Представители нанимателя, работодатели:

а) представляют гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к награждению государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России;

б) рассматривают ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами МЧС России.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми соответственно представителями нанимателя и работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам учреждений и организаций МЧС России нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не пре-

вышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.3. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса для оплаты сверхурочной работы.

3.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.5. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

Для отдельных работников учреждений и организаций МЧС России также может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей гражданских служащих и работников с ненормированным служебным (рабочим) днем устанавливается коллективным договором или актом МЧС России, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 2631 Трудового кодекса устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая про-

должительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в коллективных договорах устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом денежное содержание гражданским служащим, заработная плата работникам выплачиваются в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.7. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателями с их письменного согласия. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа за исключением работников МЧС России, осуществляющих трудовую деятельность, связанную с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ. Привлечение работников МЧС России, трудовая деятельность которых связана с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирующим режим труда и отдыха в пожарно-спасательных и аварийно-спасательных подразделениях.

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

3.8. Для работников учреждений и организаций МЧС России, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников учреждений и организаций МЧС России. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, – три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.9. По просьбе гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России представители нанимателя, работодатели могут устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.10. Привлечение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса) производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждений и организаций МЧС России.

3.11. Привлечение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.12. Продолжительность рабочего (служебного) дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.13. Привлечение к работе (службе) в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе (службе) в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению представителя нанимателя, работодателя.

3.14. Работа в ночное время (ночное время – время с 22 часов до 6 часов). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе (службе) в ночное время не допускаются: беременные женщины и другие категории гражданских служащих, работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, гражданские служащие, работники, имеющие детей-инвалидов, а также гражданские служащие, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе (службе) в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные гражданские служащие, работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.15. Гражданским служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

3.16. Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

г) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

3.17. Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день продолжительностью 3 календарных дня.

3.18. Гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться граждан-

скому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

3.20. В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций МЧС России или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части оплачиваемого отпуска по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

3.21. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Отдельным работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный отпуск инвалидами войны используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения

заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка.

Отпуск ветеранами боевых действий* используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.23. Работникам учреждений и организаций МЧС России предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.24. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.25. Гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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.

На гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России, проходящих службу (работающих) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса.

3.26. По просьбе одного из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), проходящего гражданскую службу (работающего) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, представители нанимателя, работодатели предоставляют вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух

* К ветеранам боевых действий относятся лица в соответствии с определением, содержащимся в статье 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах».

и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.27. Работникам учреждений и организаций МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительностью.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в том числе детей, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

е) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1 – 4 класс);

ж) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.29. Работодатели предоставляют работникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за выслугу лет в системе МЧС России:

от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;

свыше 20 лет – 15 календарных дней.

3.30. Работникам учреждений и организаций МЧС России, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени и (или) опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополни-

тельного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью четвертой статьи 139 Трудового кодекса.

3.31. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника учреждения и организации МЧС России может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

3.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.33. Гражданскому служащему, работнику учреждений и организаций МЧС России, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.34. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в учреждениях и организациях МЧС России и имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), представители нанимателя, работодатели предоставляют первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпусков

без сохранения заработной платы – в период, когда позволяют производственные условия.

3.35. Графики отпусков гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России утверждаются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.36. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый представителем нанимателя, работодателем с учетом пожеланий гражданского служащего, работника, в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.37. Отзыв гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору гражданского служащего, работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

3.38. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.39. 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. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей обеспечивать разработку и реализацию программ содействия занятости, предусматривающих меры по подготовке, переподготовке гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, а также принимать меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите высвобождаемых гражданских служащих, работников.

4.2. Представители нанимателя, работодателя:

4.2.1. Осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.2. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, организации МЧС России либо сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России и возможного расторжения служебных контрактов, трудовых договоров с гражданскими служащими, работниками в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего, работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России может привести к массовому увольнению гражданских служащих и работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2.3. Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации (упразднения) учреждений и организаций МЧС России с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников, учреждений и организаций МЧС России в количестве:

50 и более человек в течение 30 дней;

200 и более человек в течение 60 дней;

500 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнения гражданских служащих и работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения или организации МЧС России, либо сокращением должностей гражданской службы, численности или штата работников в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4.2.4. Гарантии и компенсации в связи с сокращением должностей гражданской службы и высвобождением работников учреждений и организаций МЧС России определяются законодательством Российской Федерации.

4.3. Увольнение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. Представители нанимателя, работодатели сохраняют за гражданским служащим, работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

4.5. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы, численности или штата ра-

ботников, численность работающих регулируют, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений учреждений и организаций МЧС России на вакантные места.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должностей гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится представителями нанимателя, работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

4.6. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России учитываются нормы Трудового кодекса, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

4.7. Помимо условий, дающих гражданским служащим, работникам, преимущественное право оставления на замещаемой должности гражданской службы или работе при равной производительности труда и квалификации, предусматривается для:

а) работников, гражданских служащих при наличии стажа работы (службы) в учреждениях, организациях МЧС России свыше 10 лет;

б) работников, гражданских служащих, получивших профзаболевание, трудовое увечье или производственную травму в учреждениях, организациях МЧС России;

в) одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

г) женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

д) одиноких матерей, воспитывающих ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;

е) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций учреждений и организаций МЧС России, не освобожденных от основной работы;

ж) семейных – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

з) лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

и) инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества;

к) гражданских служащих и работников, повышающих свою квалификацию по направлению представителя нанимателя или работодателя без отрыва от работы.

4.8. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы и увольнении работников учреждений и организаций МЧС России они предупреждаются о предстоящем увольнении в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.

4.9. Увольнение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.

При этом представитель нанимателя, работодатель обязан ознакомить гражданского служащего, работника со всеми имеющимися вакансиями, соответствующими его квалификации.

4.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.11. Представители нанимателя, работодатели с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны считают привлечение гражданских служащих и работников и закрепление их в учреждениях и организациях МЧС России, содействие в профессиональном развитии, служебном росте и социальной защищенности.

В этих целях:

предусматриваются соответствующие пункты или разделы в региональных отраслевых соглашениях и коллективных договорах учреждений и организаций МЧС России;

создаются условия для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала гражданских служащих и работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проводятся конкурсы профессионального мастерства среди гражданских служащих и работников.

5.2. Представители нанимателя, работодатели:

5.2.1. Содействуют в обеспечении работой молодых специалистов – выпускников образовательных организаций высшего образования МЧС России.

5.2.2. Осуществляют и организуют профессиональное развитие гражданских служащих и дополнительное профессиональное образование работников учреждений и организаций МЧС России с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период, предусматривая на указанные цели денежные средства в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

5.2.3. В установленном порядке организуют отбор и направление в образовательные организации МЧС России специалистов МЧС России, должностных лиц и специалистов единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5.2.4. Учитывают результаты профессионального развития гражданских служащих и дополнительного профессионального образования работников при продвижении по службе (работе).

5.2.5. Создают необходимые условия для совмещения гражданской службы (работы) гражданских служащих (работников) с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом (работником) является гражданский служащий (работник), принятый на службу (работу) в учреждение (организацию) МЧС России на основании служебного контракта (трудового договора), в возрасте до 35 лет без установления требований к уровню профессионального образования.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

6.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов (работников).

6.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

6.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в учреж-

дениях и организациях МЧС России молодых специалистов (работников).

6.3. Представители нанимателя, работодатели в целях привлечения и закрепления на службе (работе) молодых специалистов (работников):

6.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России.

6.3.2. Исходя из потребностей, предоставляют должности в учреждениях и организациях МЧС России выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевым направлениям МЧС России.

6.3.3. Информируют молодых специалистов (работников) о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

6.3.4. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

6.3.5. Поощряют молодых специалистов (работников), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.3.6. Принимают на производственную практику студентов на условиях, оговоренных с образовательной организацией, в целях привлечения молодежи в учреждения и организации МЧС России и повышения качества ее подготовки в образовательных организациях высшего образования.

6.4. Региональными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться:

6.4.1. Оказание помощи молодым специалистам (работникам) в профессиональной и социальной адаптации, координация деятельности по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов (работников), укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

6.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов (работников).

6.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов (работников).

6.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам (работникам) при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

6.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов (работников) и членов их семей, в том числе проведения спортивно-оздоровительных мероприятий.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Представители нанимателя, работодатели:

7.1.1. Принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России.

7.1.2. Обеспечивают оплату труда гражданских служащих, работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами МЧС России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

7.1.3. Регулируют оплату труда гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и МЧС России.

7.1.4. Производят доплату работникам за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

7.1.5. Сохраняют замещаемую должность (место работы) и денежное содержание (среднюю заработную плату) за гражданскими служащими и работниками учреждений и организаций МЧС России на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни.

7.1.6. Устанавливают и пересматривают нормы затрат труда на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением работников учреждений и организаций МЧС России, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.1.7. Производят оплату труда гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России за сверхурочную работу в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определять-

ся коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.2. В соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию гражданского служащего, работника учреждения и организации МЧС России, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.4. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных (трудовых) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.5. Оплата труда работников учреждений и организаций МЧС России, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются представителем нанимателя, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании результатов специальной оценки условий труда, либо коллективным или трудовым договором.

До проведения специальной оценки условий труда обеспечивается повышенная оплата труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в ранее установленном порядке.

7.6. Денежное содержание гражданским служащим, заработную плату работникам учреждений и организаций МЧС России выплачивают не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами служебного распорядка (правилами внутреннего трудового распорядка), коллективным договором (соглашением), служебным контрактом (трудовым договором). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10

календарных дней до начала указанного отпуска.

Заработная плата выплачивается работникам учреждений и организаций МЧС России, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором.

В случае задержки выплаты денежного содержания (заработной платы) представители нанимателя, работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. При выплате денежного содержания, заработной платы каждого гражданского служащего, работника в письменной форме извещают о составных частях денежного содержания, заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатели оказывают работникам учреждений и организаций МЧС России материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда в порядке, установленном коллективным договором.

7.8. В целях оказания социальной поддержки гражданским служащим и работникам учреждений и организаций МЧС России и членам их семей за счет средств фонда Министра по его решению и в определенном им порядке может быть оказана дополнительная материальная помощь.

7.9. К денежному содержанию гражданских служащих, заработной плате работников, проходящих службу, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу, работу в высокогорных районах, за службу, работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

7.10. При направлении на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от службы (работы) за гражданским служащим (работником) на весь период обучения сохраняются место службы (работы) и денежное содержание (среднемесячная заработная плата) на этот период.

7.11. Месячная заработная плата работников учреждений и организаций МЧС России, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

7.12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, пред-

усмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса.

Удержания из заработной платы также могут производиться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.13. Стороны рекомендуют:

7.13.1. Учитывать, что при разработке и утверждении в учреждениях и организациях МЧС России показателей и критериев эффективности работы, применяемых при установлении критериев и условий назначения стимулирующих выплат, в локальном нормативном акте, регламентирующем порядок оплаты труда в конкретном учреждении и организации МЧС России, с учетом мнения выборного профсоюзного органа должны быть утверждены и закреплены:

система нормирования труда;

изменения, которые вносятся в положение об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам.

7.13.2. Определять наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников учреждений и организаций МЧС России 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.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. МЧС России реализует в соответствии с разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса политику в области охраны труда и рассматривает охрану труда и здоровья гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России как одно из приоритетных направлений работы.

8.2. В учреждениях и организациях МЧС России с численностью работников более 50 человек создаются службы охраны труда или вводятся должности специалистов по охране труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Структура службы охраны труда в учреждении и организации МЧС России и численность работников службы охраны труда определяются представителями нанимателя, работодателями с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Представители нанимателя, работодатели создают и обеспечивают функционирование системы управления охраной труда.

8.3. В целях сохранения жизни и здоровья гражданских служащих и работников организаций МЧС России представитель нанимателя, работодатель ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, а также обеспечивает:

а) безопасность гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов;

б) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации в области технического регулирования порядке, в соответствии с установленными нормами гражданским служащим, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролирует правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

в) условия, соответствующие требованиям правил пожарной безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;

г) режим труда и отдыха гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

д) обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по соблюдению обязательных требований пожарной безопасности, охране труда, стажировку, а также проверку знаний в области пожарной безопасности и требований охраны труда;

ж) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам специальной оценки условий труда;

з) недопущение гражданских служащих, работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обяза-

тельных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также в случае медицинских противопоказаний;

и) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение гражданских служащих, работников в соответствии с требованиями охраны труда;

к) перевозку в медицинские организации или к месту жительства гражданских служащих, работников, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте, на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами представителя нанимателя, работодателя, либо за его счет;

л) расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

м) предоставление каждому гражданскому служащему, работнику 1 раз в год дополнительного оплачиваемого выходного дня для прохождения диспансеризации (профилактического медосмотра).

Гражданские служащие, работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Гражданские служащие, работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.4. Гражданский служащий, работник:

а) обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

б) вправе принять личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в) обязан соблюдать требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения, порядок организации производства и (или) содержания территорий, зданий, сооружений, помещений организаций и других объектов защиты в целях обеспечения пожарной безопасности.

8.5. Гражданский служащий, работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, служебным контрактом, трудовым договором.

8.6. Представители нанимателя, работодатели ежегодно проводят анализ состояния производственного травматизма, разрабатывают мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливают и сдают в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

8.7. На работах с вредными условиями труда работникам учреждений и организаций МЧС России бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору.

8.8. МЧС России ежегодно выделяет денежные средства для оплаты и обеспечения прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) гражданскими служащими, работниками учреждений и организаций МЧС России, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.9. Отказ гражданского служащего, работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных служебным контрактом, трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.10. Работники, занятые на работах, связанных с ликвидацией пожара, в случае неоднократных выездов на место чрезвычайного происшествия в течение одной смены, обеспечиваются дополнительными комплектами сухой спецодежды и спецобуви.

8.11. Представители нанимателя, работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации создают комитеты (комиссии) по охране труда. В состав комитетов (комиссий) на паритетной основе включаются представители нанимателя, работодатели и представители выборных органов первичной профсоюзной организации.

8.12. Представители нанимателя, работодатели обязаны рассматривать предложения выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда в установленные сроки.

8.13. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья гражданских служащих, работников обязательны к рассмотрению представителями нанимателя, работодателями.

8.14. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего, работника учреждения, организации МЧС России, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, прово-

дующей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

8.15. Представители нанимателя, работодатели оказывают содействие в обеспечении путевками в оздоровительные и санаторно-реабилитационные учреждения МЧС России гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России и членов их семей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретные формы и степень участия представителей нанимателя, работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

8.16. Стороны предусматривают в коллективных договорах предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзным комитетам по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения.

8.17. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Представители нанимателя, работодатели:

9.1.1. С учетом мнения выборных профсоюзных органов в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров предусматривают установление дополнительных социальных льгот и гарантий для гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации отражаются в коллективных договорах.

9.1.2. Обеспечивают предоставление гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

9.1.3. Обеспечивают своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.1.4. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

9.1.5. Обеспечивают медицинское обслуживание в ведомственных ле-

чебно-профилактических учреждениях, организациях МЧС России гражданских служащих, работников в период их работы, а также после выхода на пенсию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.6. Оказывают содействие гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России в улучшении жилищных условий в пределах выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств.

Порядок улучшения жилищных условий работников, предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В состав жилищной комиссии по распределению жилья и предоставлению гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения представители нанимателя включают представителя выборного профсоюзного органа.

9.1.7. Обеспечивают организацию отдыха и оздоровления в ведомственных оздоровительных учреждениях и организациях МЧС России гражданских служащих, работников и членов их семей, в том числе после выхода на пенсию.

9.2. Погребение гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, погибших (умерших) в связи с исполнением служебных обязанностей, а также уволенных со службы гражданских служащих, работников, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей, осуществляется за счет средств представителя нанимателя, работодателя.

9.3. Оказание ритуальных услуг, погребение погибших (умерших) участников Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий, инвалидов войны, ветеранов военной службы производится в местах захоронения с учетом пожеланий их родственников (военнослужащих – с отдаванием воинских почестей). Для указанных категорий ветеранов расходы, связанные с подготовкой к перевозке тела, перевозкой тела к месту захоронения, кремированием, погребением, изготовлением и установкой надгробного памятника, возмещаются за счет средств МЧС России.

9.4. Согласно законодательству Российской Федерации представители нанимателя, работодатели предоставляют гражданским служащим и работникам гарантии и компенсации в случаях:

- а) направления в служебные командировки;
- б) переезда на работу в другую местность;
- в) исполнения государственных или общественных обязанностей;
- г) совмещения гражданской службы (работы) с обучением;
- д) вынужденного прекращения гражданской службы (работы) не по вине гражданского служащего (работника);
- е) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ж) в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование учреждений, организаций МЧС России, повышение уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между гражданскими служащими, работниками (представителями гражданских служащих и работников) и представителями нанимателя, работодателями (представителями работодателей), направленных на обеспечение согласования интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

10.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, организаций и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников, МЧС России:

а) обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений, организаций МЧС России в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период;

б) предоставляет Профсоюзу при реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

в) разрабатывает с учетом мнения Профсоюза проекты нормативных правовых актов МЧС России, затрагивающих социально-трудовые права гражданских служащих, работников.

Проекты нормативных правовых актов МЧС России, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждений и организаций МЧС России на территориальном и локальном уровнях, разрабатываются представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа;

г) доводит в установленном порядке нормативные правовые акты МЧС России, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в части, их касающейся.

10.3. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

а) строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности;

б) развивать и совершенствовать формы социального партнерства в уч-

реждениях и организациях МЧС России на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях;

в) участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в системе МЧС России на федеральном уровне, созданным для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, а также для осуществления контроля за ходом выполнения соглашений.

Каждая из Сторон в случае необходимости может расторгнуть Соглашение ранее установленного срока. В этом случае одна из Сторон не позднее чем за 2 месяца до предполагаемого срока расторжения Соглашения, направляет другой Стороне письменное уведомление с указанием причин расторжения Соглашения;

г) оказывать содействие представителям нанимателя, работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в учреждениях и организациях МЧС России.

Представители нанимателя, работодатели при получении уведомления в письменной форме от региональной (межрегиональной), территориальной или первичной профсоюзной организации о намерении заключить региональное отраслевое соглашение или коллективный договор обязаны вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях;

д) содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в учреждениях и организациях МЧС России;

е) приглашать представителей другой Стороны к участию в работе своих органов (коллегий территориальных органов МЧС России на региональном уровне, органов Профсоюза и его первичных профсоюзных организаций в учреждениях и организациях МЧС России) при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения; направлять своих представителей для участия в работе названных органов при получении соответствующего приглашения;

ж) предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, проводить взаимные консультации по указанным вопросам;

з) рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, на совместных заседаниях коллегий и президиумов соответствующих комитетов Профсоюза;

и) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждениях и организациях МЧС России, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих, работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

к) оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных профсоюзных организаций Профсоюза.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11.2. Обязанности представителей нанимателя, работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут конкретизироваться в региональных отраслевых соглашениях, коллективных договорах.

11.3. Представители нанимателя, работодатели, органы первичной профсоюзной организации представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

11.4. Представители нанимателя, работодатели:

а) не препятствуют вступлению гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

б) обеспечивают профсоюзным органам соблюдение прав и гарантий их деятельности в учреждениях и организациях МЧС России;

в) предоставляют профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

г) содействуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и организаций МЧС России, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением, прав и уставных задач Профсоюза;

д) на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной

платы в учреждениях и организациях МЧС России, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов в размере, определяемом Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных организаций;

е) на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания, довольствия и заработной платы в учреждениях и организациях МЧС России, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных организаций денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

ж) предоставляют бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России оборудованные помещения, средства связи;

з) безвозмездно производят для выборного органа первичной профсоюзной организации множительные и машинописные работы;

и) содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников;

к) предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих, работников месте.

11.5. Представители нанимателя, работодатели учреждений и организаций МЧС России, содержащиеся за счет средств федерального бюджета, в отдельных случаях могут оказывать профсоюзным организациям финансовую помощь на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.6. Представители нанимателя, работодатели предоставляют следующие гарантии трудовых прав гражданским служащим, работникам учреждений и организаций МЧС России, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций: освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) за счет представителя нанимателя, работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

11.7. Представители нанимателя, работодатели имеют право поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

11.8. Гражданские служащие, работники учреждений и организаций МЧС России, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие, работники учреждений и организаций МЧС России.

11.9. Увольнение по инициативе представителей нанимателя, работодателей руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников учреждений и организаций МЧС России, вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа с соблюдением общего порядка увольнения.

Расторжение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, трудового договора с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации, его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса.

11.10. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством Российской Федерации могут расширяться по взаимному согласию Сторон в рамках коллективного договора.

11.11. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

11.12. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность (работа), а при ее отсутствии с согласия гражданского служащего, работника – равноценная должность (работа) в том же учреждении, организации МЧС России.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту

службы (работы) в случае ликвидации учреждения или организации МЧС России Профсоюз сохраняет за этим гражданским служащим, работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года.

11.13. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается в их страховой и специальный трудовой стаж.

11.14. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

12.1. Профсоюз обязуется:

а) содействовать реализации Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в учреждениях и организациях МЧС России, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины присущими Профсоюзу методами;

б) при необходимости разрабатывать предложения о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам служебных (трудовых) и связанных со службой (трудом) отношений в целях усиления социальной защиты гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России;

в) представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих, работников учреждений и организаций МЧС России, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь;

г) участвовать по взаимной договоренности с руководством МЧС России в совместных совещаниях, заседаниях коллегии МЧС России по обсуждению актуальных для деятельности учреждений и организаций МЧС России вопросов;

д) осуществлять контроль над соблюдением представителями нанимателя и работодателями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

е) оказывать методическую, организационную и правовую помощь выборным профсоюзным органам, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных органов первичных профсоюзных организаций и представителей нанимателя, работодателей МЧС России по всем направлениям профсоюзной деятельности;

ж) проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников учреждений и организаций МЧС России о правах и роли Про-

фсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

12.2. Центральный комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов Профсоюза, проходящих гражданскую службу (работу) в учреждениях и организациях МЧС России, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Председатель
Ассоциации машиностроительных
профсоюзов России, Председатель
профсоюза работников автомобильного
и сельскохозяйственного
машиностроения
Российской Федерации

_____ А.А. Фефелов

30 декабря 2019 года

Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз машиностроителей
России»

_____ С.В. Чемезов

30 декабря 2019 года

Председатель российского
профсоюза работников
промышленности

_____ А.И. Чекменев

30 декабря 2019 года

Председатель
Общественной организации
«Всероссийский
Электропрофсоюз»

_____ Ю.Б. Офицеров

30 декабря 2019 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2020–2022 ГОДЫ**

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации (далее по тексту – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий и организаций, а также работодателей – индивидуальных предпринимателей машиностроительной отрасли (далее по тексту – Работодатели, Организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работники – в лице их представителя – Ассоциации машиностроительных профсоюзов России (АМПР) – Общественной организации (далее по тексту – Ассоциация), который объединяет: Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации, Российский профсоюз работников промышленности, Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз», действующие на основании своих Уставов (далее – Профсоюз).

Для целей настоящего Соглашения также используются следующие термины:

Профсоюзный орган – орган, образованный в соответствии с Уставом Профсоюза;

Профсоюзный комитет (профкомитет) – выборный орган первичной профсоюзной организации Профсоюза;

ППО – первичная профсоюзная организация Профсоюза.

1.2.2. Работодатели – в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России» (далее по тексту – СоюзМаш), действующего на основании своего Устава.

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями машиностроительного комплекса, общие условия оплаты труда, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

1.4. Цели Соглашения:

согласование интересов работников и работодателей для успешного развития производства и поддержания социальной стабильности в Организациях;

создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Организациях.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Соглашение действует с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

2.2. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.3. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и работников, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Соглашение не распространяется на организации авиационной, судостроительной и судоремонтной, радиоэлектронной промышленности, а также промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии.

2.4. Обязательства Соглашения реализуются на местах полномочными представителями Работодателей и работников.

2.5. Условия коллективных договоров и соглашений Организации должны соответствовать законодательству и настоящему Соглашению в объёме своих полномочий, установленных льгот и преимущественных гарантий по условиям труда более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, исходя из финансового положения Организации.

2.6. Работодатель признает Профсоюз и его соответствующие организации полноправными представителями всех работников Организаций по условиям коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением всех их положений.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателями, присоединившимися к Соглашению.

Работодатель и Профсоюз, его соответствующие организации могут заключать соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз на представление их интересов на условиях, которые установлены данной первичной профсоюзной организацией.

2.7. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений со стороны Профсоюзных органов.

2.8. Соглашение обязательно к применению Работодателями при заключении отраслевых, территориальных соглашений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками Организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а его социальные обязательства являются минимально гарантированными.

2.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

2.10. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.11. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон Соглашения в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению в форме отдельного соглашения сторон, являющегося его неотъемлемой частью, регистрируются в установленном порядке в уполномоченном органе и доводятся до сведения органов Профсоюза, Работодателей и работников.

2.12. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

2.13. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Стороны Соглашения:

3.1.1. Выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации продолжающихся в ряде секторов машиностроительного комплекса и соответствующих Организациях падения объемов производства, реструктуризации и импортозамещения производства, при международных экономических санкциях, а также на фоне замедления темпов роста мировой экономики, когда в стране идет процесс диверсификации экономики на базе восстановления и ускоренного развития обрабатывающих отраслей промышленности и, в частности, основной их составляющей – машиностроительного комплекса, путем внедрения в производство инновационных технологий и современного оборудования. Этот процесс может отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Стороны отдают себе отчет, что в данной ситуации резко возрастает социальная ответственность как собственников, работодателей, так и профсоюзов и вопросы социального диалога, партнерства приобретают первостепенное значение.

В этой связи Стороны согласились о проведении постоянного совместного мониторинга процессов реструктурирования машиностроительного комплекса и внесения по его результатам необходимых изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

3.1.2. Активизируют работу по обеспечению представительства СоюзМаш в субъектах Российской Федерации, заключению отраслевых (межотраслевых) региональных соглашений.

3.1.3. Вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти по совершенствованию законодательства, регулирующего социально-трудовые

права работников, в том числе относящихся к регламентированию вопросов социального партнерства, оплаты труда, заработной платы, разработки или утверждения профессиональных стандартов, технических регламентов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.1.4. Добиваются реализации мер, направленных на:

создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;

стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;

получение государственной поддержки машиностроительных секторов и Организаций, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;

изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

3.1.5. Предоставляют друг другу полную, достоверную (объективную) и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающуюся хода выполнения Соглашения.

3.1.6. Проводят социальные экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест, разрабатывают и направляют в Организации соответствующие рекомендации.

3.1.7. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином структурном изменении (реструктуризации) Организаций. При реорганизации Организации учитывают мнение профсоюзного комитета.

3.2. Работодатель информирует представителей ППО о намечаемой ликвидации Организации и включает представителей работников в состав ликвидационной комиссии. Ликвидационная комиссия предоставляет представителям Профсоюза информационный план высвобождения и содействия трудоустройству персонала.

3.3. Представители ППО содействуют Работодателю в проведении мероприятий, направленных на повышение дисциплины труда, качества выпускаемой продукции, а также на пресечение расхищения собственности.

3.4. Работодатель в случаях, предусмотренных Соглашением и/или коллективным договором, согласовывает или учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические права и интересы работников организации. Работодатель действует в следующем порядке:

информирует Профсоюз о своем намерении изменить установленные трудовые отношения;

при подготовке проекта локального нормативного акта Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации (переговоры) для достижения взаимоприемлемых решений, обеспечивающих интересы сторон и гарантии трудовых прав работников;

перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта в соответствующие органы Профсоюза на согласование.

3.5. Работодатель, признавая право Профсоюза иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией с правом совещательного голоса, приглашает их на совещания, заседания дирекции организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения.

3.6. Работодатель информирует организации Профсоюза о планах развития Организации на следующий календарный год, основных производственных программах, создании новых рабочих мест, планах структурных изменений занятости, перемещений персонала, планах высвобождения работников по профессиям, основных социальных программах, финансируемых за счет средств Организации.

3.7. Вопросы регулирования трудовых отношений в Организации, основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разрабатываемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.8. В целях повышения эффективности работы Организации, сокращения непроизводительных затрат, развития творческой активности работников, повышения производительности труда, использования внутризаводских резервов, Работодатель совместно с ППО организуют и проводят в соответствии с утвержденными Положениями:

- производственно-экономическое соревнование;
- конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», в том числе среди молодежи.

3.9. ППО содействует Работодателю в создании условий для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации.

3.10. Стороны Соглашения рекомендуют создавать совместную комиссию и обеспечивают условия для ее работы по контролю за:

- правильностью перечисления средств в государственные внебюджетные фонды (обязательного социального, медицинского и пенсионного страхования);
- начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий;
- соблюдением пенсионных прав работников.

Комиссия работает на основе положения, установленного коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

Для разрешения различного рода конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми и социально – экономическими интересами работников, Работодатель и ППО по инициативе каждой из Сторон создают:

- временные совместные комиссии;
- постоянную комиссию на паритетной основе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в соответствии с законодательством.

3.11. Стороны договорились:

3.11.1. Добиваться принятия решений органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, принятия законопроектов, регулирующих права работающей молодежи, а также решений других социально-трудовых вопросов, направленных на повышение жизненного уровня работников и членов их семей.

3.11.2. Содействовать бесконфликтному урегулированию разногласий по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

3.12. Ассоциация и Центральные комитеты Профсоюзов обязуются:

3.12.1. Регулярно информировать свои структурные подразделения об уровне жизни, доходах работников машиностроительного комплекса.

3.12.2. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива с сохранением среднего заработка на период обучения, оказывать юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

3.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и трудового законодательства.

4. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Объем и порядок предоставления льгот и гарантий по разделу IV настоящего Соглашения определяются коллективным договором Организации.

4.2. Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, утвержденными в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий, подготовка рабочего места, получение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда. Исчерпывающий перечень периодов, включаемых в состав рабочего времени, а также механизм и порядок реализации данной нормы определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

4.4. Для работников Организации, занятых работой с компьютером, предусматривать технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором Организации, а также при наличии пись-

менного согласия работника, занятого на работах с вредными (подклассы 3.3 и (или) 3.4) или опасными условиями труда (класс 4), оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца, для водителей – один месяц.

Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Женщинам, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери, по соглашению сто-

рон может быть предоставлено право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, размер и порядок оплаты которых определяются коллективным договором Организации, в том числе:

за длительный стаж работы в Организации;

женщинам с детьми в возрасте до 14 лет;

инвалидам;

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка у работника;

в связи со смертью члена семьи (одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры));

в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) одному из родителей первоклассника, либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка

за ненормированный рабочий день и другие, предусмотренные нормативным актом Организации.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условия труда, дифференцированно с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

В порядке, установленном коллективным договором организации, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, а также коллективным договором, могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) на части, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

При предоставлении краткосрочного оплачиваемого отпуска вне утвержден-

ного графика отпусков оплата отпуска производится по согласованию работника и Работодателя в день ближайшей выплаты заработной платы, но в любом случае не позднее 3 рабочих дней с даты подачи заявления (п. 2 ст. 7 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»).

4.11. Работодатель предоставляет работникам, осуществляющим уход за детьми, дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы согласно законодательству Российской Федерации.

4.12. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника – Дня машиностроителя, других отраслевых праздников и юбилейных дат сторон Организации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования, выплат вознаграждений по итогам работы за год, устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель совместно с ППО предпринимает необходимые меры для обеспечения роста оплаты труда работников, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности труда и внедрения прогрессивных систем оплаты труда, изменения численности работников.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

5.3.2. Соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

5.3.3. При установлении в Организации режима неполного рабочего времени, размер оплаты труда, установленный на такой режим, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.3.4. Недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная форма, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы работников.

5.3.5. Достижение к декабрю 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

для основного персонала – 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

для остальных категорий персонала – 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация.

5.3.6. Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

5.3.7. Индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям). Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.3.8. Достижение к концу 2022 года средней заработной платы работников Организаций до уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации при отработке режима полного рабочего времени.

5.3.9. Величину тарифной ставки или должностного оклада в структуре оплаты труда работников Организации не менее 60 %.

5.3.10. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:7.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, с учетом класса вредности, работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором.

5.4. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии с п. 5.3 настоящего Соглашения, коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показателей и разработан план мероприятий по поэтапному повышению, в пределах срока действия Соглашения, темпов производительности труда и эффективности производства для их достижения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Соглашения, Работодатель и ППО письменно информируют СоюзМаш и Ассоциацию.

5.5. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством или кол-

лективным договором, устанавливает доплату за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в вечернее время (вечерним считается время с 18.00 до 22.00 часов, если иное не установлено коллективным договором) – не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы;

за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) – не менее 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы, если иной размер не установлен коллективным договором;

за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день в дни выплаты окончательного расчета по заработной плате текущего месяца.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.7. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим – с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или в случаях предусмотренных законодательством с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

5.8. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатель согласовывает с ППО.

5.9. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете Организации средства фонда заработной платы и выплат социального характера. Ежегодно при подготовке бюджета Организации совместно с ППО рассматривать вопросы повышения заработной платы с учетом инфляции и на основании бюджетных показателей, а также принимать совместное решение о размерах и сроках проведения указанного повышения.

5.10. Устанавливать в соответствии с коллективным договором, работникам, занимающим штатные должности в научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях, ученые степени, по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, ежемесячные доплаты за ученую степень.

5.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения ППО после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работы, улучшения материально-технического снабжения, условий труда, при условии

изменения техпроцессов, выявления устаревших норм труда, в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. В Организациях разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на работников.

Не допускается внедрение и применение в производстве материалов и компонентов, не имеющих паспортов безопасности, сертификатов соответствия или декларации о соответствии продукции, свидетельств о государственной регистрации.

6.3. Работодатель обеспечивает ежегодную разработку соглашений по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (соглашений по охране труда) и согласовывает их с профсоюзным комитетом.

Работодатель постоянно проводит мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников существующими методами контроля.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателями в размере не менее 0,3% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

6.4. Работодатель, в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, с обязательным участием соответствующих органов Профсоюза проводит специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.5. Работодатель организует за счет средств Организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров соответствующих категорий работников, предусмотренных законодательством.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Профсоюз контролирует обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

6.6. Обеспечивать бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам за наличие вредных производственных факторов в воздухе рабочей зоны. Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности, по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

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, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

В коллективные договоры или локальные нормативные акты включаются перечни рабочих мест и профессий с вредными условиями труда, в соответствии с которыми обязательна бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется по установленным нормам бесплатное лечебно-профилактическое питание.

6.7. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.8. В случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, допуск работника к выполнению работ запрещается.

6.9. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ при превышении гигиенических нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются:

сокращение нормальной продолжительности рабочей смены с сохранением, при этом, всех льгот и размера оплаты труда за полную рабочую смену;
обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

Конкретные параметры указанных условий определяются коллективным договором (соглашением, трудовым договором) с учетом результатов специальной оценки условий труда и требований законодательства Российской Федерации.

Расходы на предоставление компенсаций, сверх установленных норматив-

ными правовыми актами осуществляются за счет собственных средств Организации.

6.10. Работнику обеспечиваются сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативным правовым актам по охране труда.

6.11. Работодатель информирует вновь принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

6.12. Работодатель и ППО формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа представителей Профсоюза и представителей Работодателя, обеспечивают их эффективную работу.

6.13. Уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка в течение рабочей смены свободное время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю.

6.14. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.15. Сверх выплат, предусмотренных законодательством, Работодатель из средств Организации устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве в сумме не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

Коллективными договорами Организаций могут быть предусмотрены более высокие нормы материальной поддержки семей работников, пострадавших на производстве.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности на основании положений коллективных договоров или других нормативных актов Организаций.

6.16. Работодатель не реже одного раза в три года в установленном порядке проводит обучение по охране труда и проверку знаний на соответствие требований охраны труда всех работников Организаций, в том числе руководителей.

6.17. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель бесплатно, за счет средств Организации, обеспечивает работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно и бесплатно производит

стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт, выданных работнику спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Выдача средств индивидуальной защиты работникам осуществляется в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым отраслевым нормам и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, специальной обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре или в локальном нормативном акте Организации, согласованном с Профсоюзным комитетом.

Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.18. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

6.19. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

Работник обязан обеспечить сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

6.20. Работодатель обеспечивает расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков (Приказ Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н и Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. N 375н).

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. В целях развития кадрового потенциала работников Организации работодатель, с учетом производственной необходимости, организует систему внутри-производственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров, в т.ч. обучение работников вторым (смежным) профессиям за счет финансовых средств Организации.

7.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых работников непосредственно на производстве проводятся для работников соответствующих возрастов, профессий и производств в соответствии с локальными нормативными актами и законодательством.

7.3. Выпускнику профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, проходившему целевое обучение по направлению Организации, предоставляется преимущественное право на работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

7.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с законодательством и коллективным договором.

7.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться: наличие вакансии в штатном расписании/штатной расстановке, получение работниками высшего или среднего профессионального образования, профессиональная подготовка, успешное прохождение профессионального обучения на производстве, деловые качества работника, мнения профсоюзной организации.

7.6. Уполномоченные органы СоюзМаш разрабатывают программы развития секторов машиностроения, отражая в них повышение профессионализма кадров, профилактику высвобождения и защиту работников от безработицы, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Организаций, на основе которых формируются соответствующие разделы коллективных договоров Организаций.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

8.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

8.2. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения в образовательной организации высшего образования и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности/направления подготовки в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания указанной образовательной организации, либо окончания военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации.

8.3. Работодатель и ППО в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных задач, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия, включающие в том числе:

проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных учреждениях и закрепление перспективных молодых работников в Организации;

мероприятия по трудоустройству и закреплению на производстве молодых специалистов;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, в том числе через институт наставничества;

развитие творческой активности молодежи;
обеспечение правовой и социальной защищенности;
активизацию и поддержку досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

поддержку, в том числе финансовую, социально и профессионально значимых инициатив молодежи работников предприятия и профильных учебных заведений;

развитие корпоративного волонтерства.

8.4. В этих целях Работодатель и ППО:

8.4.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел.

8.4.2. Разрабатывают комплексные молодежные программы с учетом профсоюзной концепции молодежной политики, концепции молодежной политики Организации и обеспечивают их выполнение.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Учитывает в стаж работы в Организации (для выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставления льгот, связанных со стажем работы) работника – бывшего военнослужащего стаж его военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом.

8.5.2. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска в соответствии с законодательством, а также другие льготы, установленные коллективным договором.

8.5.3. Предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, суммы и целевое использование средств которых определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, согласованным с ППО.

8.5.4. Предоставляет молодым работникам, по согласованию с ППО, преимущественное право направления на учебу в высшие и образовательные учреждения за счет средств Организации в соответствии с положениями коллективного договора.

8.5.5. Предоставляет иногородним молодым специалистам льготы и компенсации в соответствии с коллективным договором.

9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Работодатель с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства Работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия, в том числе по обучению смежным профессиям, повышению квалификации, которые утверждаются совместным решением администрации и профсоюзного органа Организации.

9.2. Работодатель совместно с ППО и с учетом Рекомендаций по обеспечению

взаимодействия социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, разрабатывает и участвует в реализации региональных и иных программ поддержки занятости, с учетом перспектив развития Организаций машиностроительного комплекса.

9.3. Применение нестандартных форм занятости в Организации работодателем осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками работодатель:

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право лиц на оставление на работе с учетом гарантий, в соответствии с законодательством и коллективным договором;

своевременно (не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия) представляет сведения о массовом увольнении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

предупреждает письменно каждого работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же Организации или вакантные должности в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Организации, расположенных в других местностях, если данные условия предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы. Продолжительность и оплата этого времени определяется коллективным договором;

увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия.

9.5. Критериями массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации являются:

увольнение 50-ти и более человек в течение 30 календарных дней;

увольнение 200-ти и более человек в течение 60 календарных дней;

увольнение 500-ти работников в течение 90 календарных дней;

увольнение работников в количестве 1 процента и более от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата работников Организации либо ликвидацией Организации в течение 30 календарных дней в населенных пунктах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

9.6. При направлении Работодателем на обучение с отрывом от производства за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы за рабочие часы/дни, приходящиеся на период обучения.

9.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

9.8. Работодатель, имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета создавать фонд социальной поддержки, за счет которого:

оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам Организации и, в первую очередь, работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста;

9.9. Работодатель разрабатывает мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Работодатель организует условия для приема горячего питания и принимает меры по его доступности для работников.

10.2. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза может:

оказывать адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в т.ч. участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла;

выделять средства на проведение платного лечения и медицинских операций (при отсутствии программ добровольного медицинского страхования);

выделять и осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в санатории-профилактории, базы отдыха, детские дошкольные учреждения, загородные детские оздоровительные лагеря, на профилактическое санаторно-курортное лечение работникам и членам их семей;

принимать меры для улучшения жилищных условий работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;

оказывать финансовую помощь многодетным семьям работников;

компенсировать работникам расходы на питание и транспортные услуги;

содействовать выделению работникам Организаций земли для садово-дачных и огородных участков;

компенсировать оплату проживания работников в общежитиях, арендуемом жилье и др.;

содействовать защите трудовых прав и социально-экономических интересов женщин, укреплению семьи и заботе о материнстве и детстве.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам Организаций предусматриваются в коллективных договорах.

10.3. В целях рационального использования потенциала Работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности Работников, членов их

семей, неработающих пенсионеров Организации, стороны могут совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации.

10.4. Стороны осуществляют меры по сохранению профильного использования (или финансированию) объектов социальной сферы, необходимых для обеспечения досуга и оздоровления работников и членов их семей, осуществляя финансирование культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий, реабилитационно – восстановительного, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда Организации.

10.5. Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами Организаций.

В соответствии с положениями пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры – снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовывавшихся в отношении указанных работников до проведения специальной оценки условий труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

11. СТРАХОВАНИЕ

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель регистрируется в качестве плательщика страховых взносов и в установленные сроки перечисляет страховые взносы в соответствующий территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации на персонифицированные счета работников.

11.3. Работодатель может осуществлять дополнительное страхование работников, порядок и условия которого оговариваются в коллективных договорах Организации.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное (безвозмездное) пользование необходимые для его деятельности

оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством и коллективным договором.

12.2. Работодатель Организации может передавать в пользование первичной профсоюзной организации, находящиеся на балансе Организации, арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей на условиях коллективного договора.

Перечень объектов и размеры отчислений первичной профсоюзной организации средств на проведение социально-культурной и иной работы в Организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

12.3. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организацию и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой.

Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Письменные заявления работников, являющихся членами профсоюза, о перечислении работодателями членских профсоюзных взносов из их заработной платы сохраняют свою силу при:

переводе работников из одного структурного подразделения Организации в другое;

смене собственника и (или) единоличного исполнительного органа Организации;

смене наименования и (или) реорганизации Организации;

смене наименования и (или) реорганизации Профсоюза и (или) его первичной либо территориальной организации.

12.5. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Организации.

12.6. Работодатель обязуется предоставлять представителям Работников по письменному запросу бесплатно и беспрепятственно объективную информацию (либо мотивированный отказ в ее предоставлении) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников в срок не более двух недель с момента запроса.

Если предоставляемая информация (либо часть её) является конфиденциальной, то Работодатель предупреждает об этом представителей Профсоюза, а они в свою очередь гарантируют ее неразглашение.

12.7. Предоставлять ежемесячно или в определенное время принятое коллективным договором, количество часов, дней в неделю неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, а также на время краткосрочной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций с оплатой по среднему заработку за счет средств работодателя: председателю профсоюзного комитета, его заместителю, председателям цеховых комитетов, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда, членам иных комиссий.

13. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В СОСТАВ ВЫБОРНЫХ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

13.1. Работники, входящие в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются, руководители органов первичной профсоюзной организации в подразделениях Организаций и руководители органов первичной профсоюзной организации в Организации, профорганизаторы – органа соответствующего Профсоюза.

13.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа Профсоюза, членами которого они являются.

13.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза.

13.4. Члены органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организациях, совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождение от основной работы должно быть оплачено из расчета не ниже средней заработной платы по основному месту работы.

13.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза и первичных профсоюзных организациях, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же, или с согласия работника, в другой Организации.

13.6. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы ППО, засчитывается им в общий и специальный тру-

довой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

13.7. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, соответствующего Профсоюза, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Организации, в соответствии с коллективным договором.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза и первичной профсоюзной организации, категории которых предусмотрены трудовым законодательством, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению Сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в машиностроительном комплексе (далее – Отраслевая комиссия).

14.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы Профсоюза и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию и Роструд.

14.3. Для осуществления контроля за исполнением Соглашения стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.4. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год и информирует о результатах представителей Сторон Соглашения.

14.5. При невыполнении отдельных положений Соглашения представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

14.6. В случае нарушения одной из Сторон условий Соглашения соответствующий орган направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить выявленные нарушения в указанный срок или отсутствия согласия сторон Соглашения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

14.7. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением

о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;

перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

протокол консультаций Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

14.8. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие – к 1 октября отчетного года, по итогам за год – к 1 апреля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию Информацию о ходе выполнения Соглашения по согласованной форме (Приложение к Отраслевому соглашению).

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Непредставление необходимой информации для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.2. Невыполнение или нарушение обязательств по Соглашению влечет наложение штрафа на лиц, виновных в невыполнении этих обязательств, в соответствии с законодательством.

15.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

15.5. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Приложение
к Отраслевому соглашению
по машиностроительному комплексу
Российской Федерации на 2020-2022 гг.

Представляется в ОООР «СоюзМаш России», в ЦК машиностроительных
профсоюзов (по принадлежности)

ИНФОРМАЦИЯ
о социально-экономических показателях работы предприятия
(организации) за ___-е полугодие (год) 202__г.

(наименование предприятия (организации))

Численность работников на 1-е число месяца, следующего за отчетным (чел.)	Темп роста объемов производства (%)	Среднемесячная начисленная зарплата (руб.)	Темп роста зарплаты (%)	Доля оклада (тарифа) в структуре заработной платы (%)	Величина условно-постоянной части в заработной плате (включая тариф) в среднем по предприятию	Минимальная тарифная ставка (оклад) (руб.)
1	2	3	4	5	6	7

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ
И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020-2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 31 декабря 2019 года, зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 18 февраля 2020 года,
регистрационный № 2/20-22)..... 1

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

ПО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2020-2022 ГОДЫ

(Соглашение подписано 30 декабря 2019 года, зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 28 февраля 2020 года,
регистрационный № 5/20-22)..... 37

Приложение №2 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 2 (39) 2020 г.

Подписано в печать 26.06.2020 г. Формат 60x84/16. Объем 64 полосы.
Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74
<http://www.vcot.info>; e-mail: vcot@info.ru