

Руководитель Федерального
казначейства

Председатель Общероссийского
профессионального союза
казначеев России

_____ Р.Е. Артюхин

_____ Т.А. Зверева

«11» марта 2019 г.

«11» марта 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНАМ И УЧРЕЖДЕНИЮ
ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА
НА 2019 – 2022 ГОДЫ**

г. Москва
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение по органам и учреждению Федерального казначейства на 2019–2018 годы (далее по тексту – Соглашение) разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- представители нанимателя, работодатели – руководители Федерального казначейства, территориальных органов Федерального казначейства, федерального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Казначейства России» (и его филиалов), находящегося в ведении Федерального казначейства (далее по тексту – органы и учреждение Федерального казначейства, представители нанимателя, работодатели), – в лице их представителя – Руководителя Федерального казначейства;

- федеральные государственные гражданские служащие (далее – гражданские служащие) и работники органов и учреждения Федерального казначейства (далее – работники) в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза казначеев России (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение вступает в силу с ___11 марта 2019 года ___ и действует по __10 марта 2022__ года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.4. Целью Соглашения является:

- развитие социального партнерства в органах и учреждении Федерального казначейства;

- поддержание стабильности и эффективности работы органов и учреждения Федерального казначейства, привлечение и закрепление квалифицированных кадров;

- обеспечение условий, способствующих реализации положений законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе, трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, социально-трудовых гарантий и льгот гражданским служащим и работникам органов и учреждения Федерального казначейства.

1.5. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим служебные (трудовые) отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению общих положений о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства;

- основой для заключения коллективных договоров, служебных контрактов (трудовых договоров) и не ограничивает права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства;

- до момента заключения в органах и учреждении Федерального казначейства коллективных договоров Соглашение имеет прямое действие.

1.6. Соглашение распространяется на представителей нанимателя, работодателей, гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства и обязательно для выполнения представителями нанимателя, работодателями и выборными органами первичных профсоюзных организаций Профсоюза (далее – выборные органы первичных профсоюзных организаций).

Органы и учреждение Федерального казначейства могут повышать для гражданских служащих и работников уровень установленных Соглашением гарантий путем установления соответствующих положений в коллективных договорах и иных документах, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе на основе взаимной договоренности вносить изменения и дополнения в текст Соглашения. Вненесенные изменения и дополнения, оформленные приложением к Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся в двухнедельный срок с момента регистрации до сведения представителей нанимателя, работодателей, выборных органов первичных профсоюзных организаций, гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства для ознакомления с их содержанием.

При этом Стороны Соглашения признают, что изменения и дополнения, вносимые в текст Соглашения, не должны ухудшать условия труда, льготы и социальные гарантии гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, установленные законодательством Российской Федерации и Соглашением.

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

1.8. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением Соглашения, разъяснение по вопросам применения положений Соглашения, рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий, связанных с выполнением Соглашения, возлагается на Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

1.9. Представители Сторон Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, которые затрагивают служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

1.10. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны Соглашения в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения в государственном органе направляют его копию представителям нанимателя, работодателям, выборным органам первичных профсоюзных организаций гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства для ознакомления с его содержанием и выполнением принятых обязательств.

1.12. В случае реорганизации какой-либо из Сторон Соглашения её права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение, но не более срока его действия.

2. СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ) ОТНОШЕНИЯ

2.1. Служебные отношения гражданских служащих органов Федерального казначейства регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а в части, не урегулированной указанным федеральным законом, – федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения работников органов и учреждения Федерального казначейства регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, включаемые в служебные контракты (трудовые договоры), не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и Соглашением.

2.3. В состав комиссии Федерального казначейства по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза, действующей в установленном порядке в центральном аппарате Федерального казначейства.

В состав комиссии территориальных органов Федерального казначейства по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза, действующего в установленном порядке в территориальном органе Федерального казначейства.

2.4. Проекты локальных нормативных правовых актов Федерального казначейства, его территориальных органов, подведомственного казенного учреждения и его филиалов, затрагивающих служебные, социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, разрабатываются Федеральным казначейством, его территориальными органами, подведомственным казенным учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные правовые акты Федерального казначейства, его территориальных органов и подведомственного казенного учреждения, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, доводятся до сведения соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в течение трех рабочих дней со дня официального поступления их в соответствующий орган Федерального казначейства.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим служебного времени гражданских служащих органов Федерального казначейства регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников органов и учреждения Федерального казначейства – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителями нанимателя, работодателями с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Представители нанимателя, работодатели обеспечивают гражданским служащим и работникам органов и учреждения Федерального казначейства нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением гражданских служащих и работников, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

3.3. Для отдельных категорий гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым по распоряжению представителей нанимателей, работодателей они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и перечнем должностей, определяемым коллективным договором или локальным нормативным правовым актом.

3.4. Гражданским служащим и работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы (должности) и денежного содержания (среднего заработка).

Гражданским служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

3.6. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска гражданского служащего определяется суммированием ежегодного основного оплачиваемого отпуска с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

Дополнительные отпуска за ненормированный служебный день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определяется суммированием ежегодного основного оплачиваемого отпуска и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный служебный (рабочий) день, а также в связи со службой (работой) в местностях с особыми климатическими условиями, предоставляются гражданским служащим и работникам органов и учреждения Федерального казначейства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Работникам органов и учреждения Федерального казначейства, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или локальным нормативным правовым актом и который не может быть менее трех календарных дней.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны Соглашения договорились в рамках своих полномочий и возможностей обеспечивать разработку и реализацию программ содействия занятости, предусматривающих меры по подготовке, переподготовке гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, а также принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых гражданских служащих (работников).

4.2. Представители нанимателя, работодатели в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Положением «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, осуществляют согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства.

4.3. Стороны Соглашения договорились, что критериями массового высвобождения гражданских служащих и увольнения работников органов и учреждения Федерального казначейства, считаются:

а) ликвидация органа, учреждения Федерального казначейства с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата гражданских служащих и/или работников в органе, учреждении Федерального казначейства в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение гражданских служащих и/или работников в количестве одного процента общего числа проходящих службу и работающих в связи с ликвидацией органа, учреждения Федерального казначейства либо сокращением числен-

ности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

4.4. Представители нанимателя, работодатели, представители выборных органов первичных профсоюзных организаций определяют численность высвобождаемых гражданских служащих и работников и проводят консультации по проблемам занятости высвобождаемых гражданских служащих и работников с привлечением к участию органов государственной власти, государственной службы занятости. По итогам консультаций Стороны переговоров разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности гражданских служащих и работников.

4.5. При принятии решения о ликвидации органов и учреждения Федерального казначейства, сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников органов и учреждения Федерального казначейства, и возможном расторжении служебных контрактов (трудовых договоров) с гражданскими служащими и работниками представители нанимателя, работодатели не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего и работника, а в случае, если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников органов и учреждения Федерального казначейства может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели представители нанимателя, работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.6. Представители нанимателя, работодатели производят увольнение гражданских служащих, работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктами 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Представители нанимателя, работодатели:

5.1.1. При наличии оснований направляют гражданского служащего (работника) органов и учреждения Федерального казначейства на получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации). Осуществляют финансирование и обеспечение прохождения гражданскими служащими (работниками) дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) в порядке и сроки, установленные законами и нор-

мативными правовыми актами Российской Федерации, Федерального казначейства, с сохранением на этот период занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы).

5.1.2. Организуют и проводят обучение гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства по вопросам трудового законодательства с приглашением представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.1.3. Включают в обязательном порядке в состав аттестационных комиссий органов и учреждения Федерального казначейства представителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства.

5.1.4. Рассматривают ходатайства соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства к награждению ведомственными наградами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Представители нанимателя, работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы органов и учреждения Федерального казначейства и формированию фонда оплаты труда гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства.

До представления в Министерство финансов Российской Федерации предложений по формированию проекта федерального бюджета в части финансового обеспечения деятельности Федерального казначейства Стороны проводят взаимные консультации по социально значимым статьям расходов бюджетной сметы для оценки реальных бюджетных затрат на мероприятия, связанные с оплатой труда, охраной труда и здоровья гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства.

Индексация денежного содержания (заработной платы) гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства производится за счет средств федерального бюджета в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Оплата труда гражданских служащих органов Федерального казначейства производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», нормативными правовыми актами органов Федерального казначейства.

6.3. Оплата труда работников органов и учреждения Федерального казначейства осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса Россий-

ской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, включая акты органов и учреждения Федерального казначейства.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Представители нанимателя, работодатели осуществляют правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья гражданских служащих и работников в процессе прохождения гражданской службы (осуществления трудовой деятельности).

7.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации представителями нанимателя, работодателями и (или) по инициативе гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства либо соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители нанимателя, работодатели и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Гражданские служащие и работники органов и учреждения Федерального казначейства обеспечиваются служебными, производственными помещениями, санитарно-бытовыми помещениями, а также помещениями для приема пищи, оказания медицинской помощи, эмоциональной разгрузки в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами и настоящим Соглашением.

7.4. Представители нанимателя обеспечивают прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (диспансеризации) гражданскими служащими в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Представители нанимателя, работодатели обеспечивают организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, обеспечивают инструктаж гражданских служащих и работников по охране труда.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.5. Представители нанимателя, работодатели и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации:

- культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с гражданскими служащими, работниками и членами их семей;
- медицинского обслуживания гражданских служащих и работников в соответствии с договором на предоставление медицинских услуг, в порядке, предусмотренном пунктами 7.5.1, 7.5.2 настоящего Соглашения;
- общественного питания гражданских служащих и работников, и иных связанных с ним мероприятий.

7.5.1. Профсоюз в интересах гражданских служащих, работников выступает в качестве заказчика на оказание услуг общественного питания, медицинских и иных услуг.

Профсоюз использует предоставляемые в безвозмездное пользование нежилые помещения, объекты и комплексы исключительно для удовлетворения интересов и потребностей гражданских служащих и работников.

7.5.2. Во исполнение принятого на себя обязательства, предусмотренного абзацем 2 пункта 7.5 настоящего Соглашения, представитель нанимателя и Профсоюз пришли к соглашению, что Профсоюз осуществляет мероприятия по предоставлению путевок членам Профсоюза, а также гражданским служащим, работникам не являющимся членами Профсоюза для посещения физкультурно-оздоровительных, санаторно-курортных объектов и комплексов, находящихся в ведении Профсоюза, а также физкультурно-оздоровительных, санаторно-курортных объектов и комплексов, с владельцами которых сотрудничает Профсоюз.

7.5.3. Во исполнение принятого на себя обязательства, предусмотренного абзацем 3 пункта 7.5 настоящего Соглашения, представитель нанимателя и Профсоюз пришли к соглашению, что Профсоюз выступает заказчиком по договору на оказание медицинских услуг на основании соответствующих доверенностей в интересах гражданских служащих и работников, при этом оплата услуг осуществляется Профсоюзом за счет денежных средств гражданских служащих и работников, перечисляемых представителями нанимателя, работодателями на основании их заявлений для оплаты медицинских услуг, оказываемых гражданским служащим и работникам или денежных средств, перечисляемых гражданскими служащими и работниками самостоятельно на расчетный счет Профсоюза.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Представители нанимателя, работодатели:

8.1.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при заключении коллективных договоров предусматривают установление социальных льгот, дополнительных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами Федерального казначейства.

8.1.2. Руководствуясь законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, с учетом мнения соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций, могут предусмотреть через коллективные договоры, при наличии финансовых средств, оказание следующих видов социальных гарантий и компенсаций гражданским служащим и работникам органов и учреждения Федерального казначейства:

предоставление во временное владение и пользование или во временное пользование Профсоюзу помещений и оборудования органов и учреждения Федерального казначейства для организации общественного питания гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, наряду с ценовой политикой и качеством питания;

оборудование по установленным нормам в органах и учреждении Федерального казначейства помещений для оказания медицинской помощи (медпункты), комнат для отдыха и эмоциональной разгрузки в рабочее время;

медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), компенсацию (полную или частичную) стоимости дорогостоящих лекарственных препаратов и операций, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Иные дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации могут быть предусмотрены в коллективных договорах органов и учреждения Федерального казначейства.

8.2. Руководствуясь законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами Профсоюза, Профсоюз вправе предусмотреть за счет средств профсоюзного бюджета оказание следующих видов социальных гарантий и компенсаций членам Профсоюза:

- предоставление дополнительных гарантий, направленных на улучшение условий жизнедеятельности подвергшихся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

- оказание содействия добровольному медицинскому страхованию гражданских служащих, работников (сверх обязательного в соответствии с законодательством Российской Федерации медицинского страхования) на условиях и в порядке определенном коллективными договорами (соглашениями);

- оказание финансовой поддержки пенсионерам (продолжающим работать и работавшим в органах и учреждении Федерального казначейства), молодежи, многодетным и молодым семьям, одиноким родителям;

- оказание финансовой поддержки участия членов Профсоюза в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

8.3. Представитель соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий, образованных в центральном аппарате Федерального казначейства и его органах, для рассмотрения вопросов предоставления гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Обязанности представителей нанимателя, работодателей по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза, его первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

Представители нанимателя, работодатели, выборные органы первичной профсоюзной организации предоставляют друг другу информацию по социаль-

но-трудовым вопросам, необходимую для выполнения настоящего Соглашения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

9.2. Представители нанимателя, работодатели:

- соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность профсоюзных организаций;

- не препятствуют вступлению гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в органах и учреждении Федерального казначейства;

- соблюдают право Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право Профсоюза требовать устранения Представителями нанимателя, работодателями выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации;

- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию о социально-экономическом развитии органов и учреждения Федерального казначейства;

- содействуют представителям соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении органов и учреждения Федерального казначейства для реализации установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением прав гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства и уставных задач Профсоюза;

- во исполнение обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов Профсоюза и его первичных профсоюзных организаций и для обеспечения условий по выполнению принятых сторонами обязательств, закрепленных в п. 7.5 настоящего Соглашения, могут безвозмездно предоставить Профсоюзу на основании статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» находящиеся в ведении Федерального казначейства нежилые помещения, объекты и комплексы спортивного и оздоровительного назначения.

Во исполнение принятого на себя обязательства, предусмотренного абзацем 3 п. 7.5 представители нанимателя, работодатели обеспечивают в порядке, установленном п. 7.5.3 настоящего Соглашения, удержание из заработной платы гражданских служащих, работников по их заявлениям, для оплаты договора о предоставлении медицинских услуг.

9.3. Материальные условия деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации Профсоюза.

Представители нанимателя, работодатели:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы в органах и учреждении Федерального казначейства производят удержание и безналичное бесплатное перечисление на расчетный счет Профсоюза членских

профсоюзных взносов. Порядок их перечисления определяется коллективным договором;

- на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы в органах и учреждении Федерального казначейства, производят удержание и безналичное бесплатное перечисление на расчетный счет Профсоюза денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных Профсоюзом, для обеспечения защиты их прав и интересов. Порядок их перечисления определяется коллективным договором;

- предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций (для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих и работников) оборудованные помещения для проведения заседаний, помещения для хранения документации, средства связи (городской и местный телефоны, возможность использования всех видов связи, имеющихся в органах и учреждении Федерального казначейства), транспортные средства, возможность размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников месте (местах), возможность размещения информации о мероприятиях, проводимых Профсоюзом, информации о составе и контактах членов выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза, на сайтах, на стендах в помещениях органов и учреждении Федерального казначейства, в том числе в помещениях центрального аппарата Федерального казначейства;

- бесплатно предоставляют необходимое оборудование и расходные материалы уполномоченным представителям выборных органов Профсоюза для изготовления ксерокопий документов, образующихся в деятельности органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций;

- в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных коллективным договором, вправе отчислять денежные средства Профсоюзу для организации первичными профсоюзными организациями культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.4. Гарантии гражданским служащим и работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций:

9.4.1. Представители нанимателя, работодатели освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) за счет представителя нанимателя (работодателя) для выполнения общественных обязанностей в интересах гражданских служащих, работников органов и учреждения Федерального казначейства, для участия в качестве делегатов в работе Конференций Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов и проводимых ими мероприятий.

9.4.2. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный орган первичной профсоюзной организации, засчитывается им в стаж государственной гражданской службы, трудовой и страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9.4.3. Гражданские служащие и работники органов и учреждения Федераль-

ного казначейства, 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 и работники органов и учреждений Федерального казначейства в соответствии с коллективным договором.

9.4.4. Права и гарантии членов выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Права и гарантии членам выборного органа первичной профсоюзной организации, освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 38, 39 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 375 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

10.1. Стороны настоящего Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования служебных (трудовых) отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

10.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном и региональном уровнях.

10.1.3. Содействовать повышению эффективности реализации настоящего Соглашения в органах и учреждении Федерального казначейства.

10.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Представители нанимателя, работодатели обязуются обеспечить условия для участия выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМИТЕТОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

Центральный комитет Профсоюза совместно с исполнительными комитетами первичных профсоюзных организаций обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социаль-

ной напряженности в органах и учреждении Федерального казначейства, стабилизации и повышению эффективности деятельности гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, укреплению трудовой и производственной дисциплины гражданских служащих (работников) в соответствии с правами, предоставленными Профсоюзу законодательством Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

11.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства на условиях, установленных Профсоюзом, перед представителями нанимателя, работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать по вышеуказанным правоотношениям бесплатную юридическую помощь.

11.3. Руководствуясь Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о государственной гражданской службе, о труде, состоянием охраны труда, предоставлением гражданским служащим (работникам) социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

11.4. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям органов и учреждения Федерального казначейства, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства Российской Федерации.

11.5. Проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

11.6. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых гражданских служащих и работников – членов Профсоюза.

11.7. Проводить политику социальной защиты гражданских служащих и работников органов и учреждения Федерального казначейства посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, их представителями и соответствующими органами по труду.

Контрольные функции за выполнением положений Соглашения осуществляются также выборными органами первичных профсоюзных организаций, представителями нанимателя, работодателями.

При невыполнении и/или ненадлежащем выполнении положений Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно Стороны, подписавшие Соглашение. Стороны проводят консультации по существу предоставленной информации и принимают соответствующее решение.

12.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, подводятся на заседаниях Центрального комитета Профсоюза с обязательным участием представителя(-ей) Федерального казначейства и доводятся до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также представителей нанимателя, работодателей.

12.3. Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до окончания срока действия Соглашения.

И.о. председателя Общественной
организации Межрегиональный
профессиональный союз
работников АК «АЛРОСА» (ПАО)
«Профалмаз»

_____ А.В. Басыров

21 февраля 2019 года

Председатель Совета
Межрегионального отраслевого
объединения работодателей
алмазно-бриллиантового комплекса

_____ А.Н. Пацианская

21 февраля 2019 года

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АЛМАЗНО-БРИЛЛИАНТОВОМУ КОМПЛЕКСУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2019–2021 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Межрегиональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между полномочными представителями работников и работодателей алмазно-бриллиантового комплекса (далее – АБК) в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей АБК.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники АБК в лице их представителя – Общественной организации Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз» (далее – Профсоюз «Профалмаз»), действующего на основании Устава.

Профсоюз «Профалмаз», объединяющий более 50% работающих в АБК, является единым представительным органом от профсоюзных организаций работников АБК, уполномочивших его на ведение переговоров и заключение Соглашения (далее – Профсоюзные организации работников АБК);

- работодатели АБК в лице их представителя – Межрегионального объединения работодателей алмазно-бриллиантового комплекса (далее по тексту – Объединение работодателей АБК), действующего на основании Устава и полномочий, переданных работодателями.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об объединениях работодателей» №156-ФЗ от 12.11.1996, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 27.01.2002, уставами Общественной организации Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз» и Межрегионального объединения работодателей АБК, а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией.

1.4. Соглашение является правовым актом, определяющим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, взаимные обязательства и ответственность Сторон.

Непосредственно в предприятиях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором, с учетом особенностей деятельности организации и ее финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные условия, улучшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и иными соглашениями. Коллективные договоры, как правило, заключаются до утверждения проектов бюджетов организаций на очередной финансовый год.

1.5. Цели настоящего Соглашения:

- объединение усилий Сторон для достижения социально-экономической стабильности АБК;

- развитие социального партнерства, направленного на обеспечение баланса интересов работников и работодателей АБК;
- формирование и проведение работодателями согласованной политики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на основе принципов корпоративной социальной ответственности;
- обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций и АБК в целом;
- повышение конкурентоспособности организаций, эффективное ведение бизнеса;
- повышение уровня жизни работников АБК;
- создание привлекательных рабочих мест, инвестиции в развитие кадрового потенциала;
- защита прав и законных интересов работников АБК;
- контроль за выполнением норм и требований законодательства Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- всех работодателей АБК, являющихся членами Объединения работодателей АБК, заключившего настоящее Соглашение. Прекращение членства в Объединении работодателей АБК не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей АБК в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;
- работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей АБК, которые уполномочили Объединение работодателей АБК от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- работодателей, вошедших в Объединение работодателей АБК после заключения настоящего Соглашения, а также работодателей, присоединившихся к данному Соглашению в установленном порядке.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

Действие Соглашения может быть распространено на организации, выделенные в процессе реорганизации из состава организаций, от имени которых заключено настоящее Соглашение, в самостоятельные юридические лица. Действие Соглашения в этих случаях должно быть отражено в коллективном договоре организации.

1.6.1. Трудовые права и компенсации, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами организаций АБК, распространяются на всех работников этих организаций.

1.6.2. Положения Соглашения обязательны при заключении соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров и трудовых договоров, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых

споров. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

В случае отсутствия в организациях коллективных договоров или внутренних нормативных актов по соответствующим вопросам в указанных организациях действуют непосредственно положения настоящего Соглашения.

1.6.3. В период действия Соглашения, при условии соблюдения его требований, Стороны обязуются устранять причины и обстоятельства, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

2. ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

2.1. Стороны Соглашения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие организаций АБК, повышение уровня жизни работников этих организаций и их социально- правовую защиту.

2.2. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.3. Основными принципами социального партнерства являются:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- равноправие Сторон, уважение и учет их взаимных интересов;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов Российской Федерации;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств, реальность этих обязательств и обязательность их исполнения;
- решение всех возникающих вопросов на основе конструктивного диалога социальных партнеров при обеспечении социальной стабильности в трудовых коллективах предприятий;
- контроль за выполнением принятого Соглашения, принятых коллективных договоров;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Соглашения, коллективных договоров.

2.4. Стороны Соглашения признают приоритетными направлениями своего взаимодействия:

- согласование позиций по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- проведение в организациях последовательной социально-ответственной политики в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, предоставления социальных гарантий работникам и при решении других вопросов социально-экономического характера;

- содействие позитивным преобразованиям в сфере производственной и иной деятельности организаций АБК;

- привлечение и закрепление работников в организациях, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

2.5. Права и обязанности Сторон социального партнерства определяются действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Стороны Соглашения договорились о том, что трудовые, социальные гарантии и льготы работникам, установленные Соглашением, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением трудовых, социальных гарантий и льгот работникам АБК и их семьям не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения организации.

Обязательства, предусмотренные настоящим Соглашением, реализуются в организациях руководителями этих предприятий и уполномоченными ими лицами, территориальными и первичными профсоюзными организациями работников АБК и работниками АБК непосредственно.

2.5.1. Стороны Соглашения обязуются:

- 1) создать в порядке, установленном законодательством, консультативно-совещательный орган – Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений;

- 2) отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, органах местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях;

- 3) проводить консультации по проектам законодательных и нормативных правовых актов, а также по вопросам, не включенным в настоящее Соглашение;

- 4) принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению. Максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, при разрешении коллективных трудовых споров;

- 5) предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него

изменений и дополнений, а также подготовки последующих соглашений и ведения коллективных переговоров;

6) содействовать социальной адаптации работников в условиях реструктуризации и модернизации производства;

7) отстаивать интересы работников в сфере обязательного социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников и работодателя в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании;

8) содействовать доведению до работников организаций АБК содержания настоящего Соглашения;

9) осуществлять совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения;

10) не позднее одного месяца со дня подписания настоящего Соглашения направить его работодателям АБК, в первичные профсоюзные организации Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзные организации работников АБК; организовать размещение текста Соглашения на сайтах и (или) корпоративных порталах предприятий-работодателей и Профсоюза «Профалмаз».

2.5.2. Работодатели обязуются:

1) соблюдать положения настоящего Соглашения;

2) принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников АБК, в частности:

- создавать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- организовывать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, а также бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- создавать условия для профессионального и духовного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- совершенствовать (при необходимости) систему оплаты труда;

3) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4) предоставлять Профсоюзу «Профалмаз» и Профсоюзным организациям работников АБК информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Соглашения и заключенных коллективных договоров;

5) учитывать мнение Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзных организаций работников АБК в случаях, установленных трудовым законодательством, а также по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

6) соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами;

7) не препятствовать деятельности Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзных организаций работников АБК в реализации предоставленных законодательством прав и уставных задач;

8) способствовать проведению государственного мониторинга с целью выработки методических рекомендаций по вопросам реструктуризации низко-рентабельных и убыточных предприятий и разработки программ социальной поддержки работников.

2.5.2.1. В целях поддержания устойчивого развития регионов, в которых расположены организации АБК и их обособленные подразделения, работодатели:

- содействуют обеспечению благоприятного социального климата в регионе, прежде всего за счет неукоснительного выполнения законодательства по уплате налогов в бюджеты всех уровней;

- взаимодействуют с муниципальными образованиями, общественными организациями, представляющими интересы различных социальных слоев и групп (ветераны, инвалиды, творческие профессиональные союзы и т.д.);

- содействуют реализации государственной и муниципальной политики, способствующей охране материнства и детства, раскрытию потенциала молодежи, решению экологических проблем.

2.5.3. Профсоюз «Профалмаз» и Профсоюзные организации работников АБК обязуются:

- соблюдать положения настоящего Соглашения;

- содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров в организациях;

- способствовать устойчивой деятельности организаций присущими профсоюзам методами;

- содействовать предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками организаций своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда законными методами;

- контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего Соглашения, коллективных до-

говоров и внутренних документов организаций, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;

- не настаивать на пересмотре Соглашения в период его действия, при условии выполнения Объединением работодателей АБК и работодателями положений настоящего Соглашения, если предложения, выдвигаемые Профсоюзом «Профалмаз» и профсоюзными организациями работников АБК, не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий, в т.ч. забастовок, с целью давления на Объединение работодателей АБК и работодателей;

- защищать членов Профсоюза «Профалмаз» и Профсоюзных организаций работников АБК, а также работников, не являющихся членами Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзных организаций работников АБК, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет Профсоюза «Профалмаз» и указанных профсоюзных организаций денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда;

- обеспечивать Объединение работодателей АБК и работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзных организаций работников АБК, совместными документами Профсоюза «Профалмаз» и Профсоюзных организаций работников АБК, другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информировать о коллективных действиях, планируемых Профсоюзом «Профалмаз» и указанными профсоюзными организациями.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения в организациях регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами, а также трудовыми договорами.

Запрещается включать в трудовые договоры работников организаций условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3. 2.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

2) работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю

3) работника, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

4) женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 36-часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5) работникам, 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 – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для указанных работников составляет 8 часов.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов) может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации в размере, установленном коллективным договором.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени 36 часов либо увеличенной продолжительности рабочего времени (40 часов).

б) иным категориям работникам, установление сокращенной продолжительности рабочего времени которым предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.2.2. В непрерывно действующих организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках работ организаций, где по условиям производства (работы) для отдельных категорий работников не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение, с учетом мнения профсоюзного органа организации, 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 одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) 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, учетный период для учета рабочего времени таких работников, может быть увеличен, но не более чем до одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом положений нормативных правовых актов Российской Федерации, регламентирующих особенности труда и отдыха отдельных категорий работников.

3.2.3. В отношении водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям, могут устанавливаться 5-ти дневная рабочая неделя с ненормированным рабочим днем или суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. На перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

При суммированном учете продолжительность ежедневной работы водителей не может превышать 10 часов. Продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов в следующих случаях:

- осуществление междугородней перевозки, когда водителю необходимо дать возможность доехать до места отдыха;
- работа на регулярных городских и пригородных маршрутах;
- работа по осуществлению перевозок для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологические перевозки без выхода на автодороги общего пользования, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и местного самоуправления, руководителей организаций – при условии, что общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы не превышает 9 часов.

При установлении ненормированного рабочего дня водителям устанавливается доплата в размере, определяемом локальными нормативными актами организации, продолжительность отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается коллективным договором организации. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.2.4. Работодатель вправе в порядке, установленном законодательством, привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым

кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором, внутренними нормативными актами организации, трудовым договором:

- для сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.2.5. Периоды времени, затрачиваемые работником перед началом и после окончания рабочей смены на определенные действия, необходимые для исполнения возложенных на него трудовых обязанностей (в т.ч. время на получение наряда на смену, на переодевание в спец.одежду в начале смены и получение средств индивидуальной защиты, время движения по поверхности к месту спуска в шахту и обратно, время на спуск в шахту/подъем из шахты, ожидание спуска/подъема, движение от ствола шахты к месту работы и обратно, время на прием/сдачу рабочего места (смены) и другие периоды времени) в рабочее время не входят и определяются как время, связанное с производством, оплачиваемое в порядке и размерах, установленных в организации.

Конкретный перечень категорий работников для которых устанавливается время, связанное с производством, периоды и нормативные значения времени, связанного с производством, порядок и размеры оплаты этого времени устанавливаются коллективным договором и (или) внутренних документах организации.

3.3. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.3.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатели обязаны обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3.3.2 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

3.3.2.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной законодательством, при этом в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена.

Продолжительность еженедельного отдыха работников организаций АБК, работающих вахтовым методом организации работ, в текущем месяце должна быть не менее числа целых недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха устанавливаются графиком работы на вахте и могут приходиться на любые дни недели в период вахты, либо могут быть предоставлены по окончании вахты в составе дней междувахтового отдыха. Неиспользованные в период вахты дни еженедельного непрерывного отдыха суммируются и предоставляются в течение учетного периода в составе дней междувахтового отдыха.

Работникам организаций АБК, осуществляющих добычу драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, которые выполняют при суммированном учете рабочего времени геолого-разведочные работы, строительные-монтажные работы на объектах по добыче драгоценных камней, работы во вспомогательных производствах, погрузочно-разгрузочные и транспортные работы по доставке грузов, работы по прокладке и содержанию временных автомобильных дорог, зимников, горно-подготовительные работы, вскрышные работы, работы по промывке песков, работы по добыче и переработке руды,

а также осуществляют санитарно-бытовое, лечебно-профилактическое и иное обслуживание работников основного и вспомогательного производств, еженедельный непрерывный отдых предоставляется согласно графику работы и может составлять не менее одного дня в течение календарной недели.

3.3.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

3.3.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Все дополнительные отпуска присоединяются к этой продолжительности отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 327 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3.4.2. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективными договорами работодатели предоставляют и оплачивают дополнительные отпуска:

1) работникам, работающим:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

- приравненных к ним местностях -16 календарных дней;

- в районах, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, но в которых установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней;

2) работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпуска определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации или трудовым договором с работником и не может быть менее трех календарных дней.

3) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам проведенной специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени или опасным условиям труда. Продолжительность отпуска устанавливается в зависимости от итогового класса (подкласса) условий

труда на рабочем месте, но не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой рассчитывается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства РФ, регламентирующим особенности порядка исчисления средней заработной платы в части определения среднего заработка при выплате компенсации за неиспользованный отпуск.

4) в других случаях, предусмотренных коллективным договором организации.

3.3.4.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его личному письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором организации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и над-

бавок стимулирующего характера и системы премирования, а также системы нормирования труда устанавливаются коллективными договорами, внутренними нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

Внутренние нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо по согласованию, если такой порядок предусмотрен коллективным договором организации.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основании трудовых договоров и системы оплаты труда, действующей в организации.

Оплата труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации. Районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются на фактическую заработную плату, без ограничения ее предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.4. Работодатели обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников, проводя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.5. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

4.6. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, нормы времени, нормативы численности и другие нормы) производятся с учетом

достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе внутренних нормативных актов организаций с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза «Профалмаз» либо по согласованию с ним, если такой порядок предусмотрен коллективным договором организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения.

4.7. Работа в праздничные и выходные дни, сверхурочная работа, время простоя по вине работодателя и временная нетрудоспособность работников оплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации или в размере, определенном коллективным договором организации.

4.8. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), производится дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективными договорами или внутренними нормативными актами организаций. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.9. За работу в ночное время работникам осуществляется доплата в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, внутренним нормативным документом организации, трудовым договором.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанным работникам составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются внутренними нормативными документами организации, принятыми с соблюдением правил, установленных ст. 372 Трудового кодекса РФ, или коллективным договором, трудовым договором.

4.11. Работодатели возмещают расходы, связанные со служебными поездками, работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной, подвижной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера.

Размеры и порядок компенсации расходов устанавливаются коллективным договором и(или) внутренними нормативными документами организации.

4.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетным листком) извещать работников:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза «Профалмаз» либо по согласованию с ним, если такой порядок предусмотрен коллективным договором организации.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны настоящего Соглашения признают необходимость построения и функционирования системы социальных гарантий в качестве эффективного инструмента регулирования экономических отношений и значимого фактора воспроизводства трудового потенциала в рыночных условиях, постепенного построения экономических механизмов, представляющих работникам большую возможность социального выбора наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности.

Перечень социальных обязательств и гарантий предприятий, формы и механизмы их реализации определяются коллективными договорами организаций в рамках финансово-экономических возможностей и целесообразности с учетом положений настоящего Соглашения.

5.2. При предоставлении социальных гарантий, льгот и компенсаций работодатели руководствуются следующими принципами:

а) работникам в обязательном порядке предоставляются гарантии, льготы и компенсации, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором или внутренними нормативными документами организации;

б) работодатели обеспечивают обязательное социальное страхование работников (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.п.), целевое использование социальных пособий, финансируемых из государственных внебюджетных фондов, и своевременную их выплату в полном объеме в соответствии с действующим законодательством.

5.3. В соответствии с действующим законодательством работодатели, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), предоставляют работникам гарантии и компенсации в случаях:

- 1) направления в служебные командировки;
- 2) служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, осуществления работы в полевых условиях или работ экспедиционного характера;
- 3) переезда по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность;
- 4) исполнения государственных или общественных обязанностей;
- 5) совмещения работы с обучением;
- 6) вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- 7) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 8) проезда работников, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей к месту использования отпуска и обратно;
- 9) в отдельных случаях прекращения трудового договора;
- 10) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- 11) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

5.3.1. Порядок и размеры возмещения расходов в случаях, указанных в п/пунктах 1, 2, 3 пункта 5.3 определяются коллективным договором или внутренним нормативным актом организации. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных обстоятельствами и условиями труда, указанными п/пункте 2 пункта 5.3, могут устанавливаться также трудовым договором.

5.4. Работники организаций АБК, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и неработающие члены их семей имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

Конкретные условия, порядок и размер компенсации расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно, а также расходов по провозу багажа определяются коллективным договором и(или) внутренним нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения Профсоюза «Профалмаз» либо по согласованию с ним, если такой порядок предусмотрен коллективным договором организации.

5.5. Работодатели с учетом финансового состояния организации, в порядке, определяемом коллективным договором, трудовым договором или внутренними нормативными актами, могут осуществлять меры, предусматривающие предоставление льгот, гарантий и материальной помощи дополнительно к установленным законодательством, в том числе:

- дополнительную страховую защиту работников (добровольное медицинское страхование, дополнительное страхование работников от несчастных случаев);

- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, в т.ч. на погребение умерших работников, а также бывших работников организаций АБК, выдачи детских новогодних подарков;

- доплату к пособию по беременности и родам для доведения его размера до среднемесячного заработка работника;

- выплату ежемесячного пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

- выплату при рождении ребенка одному из родителей единовременного пособия, сверх установленного законодательством Российской Федерации, на каждого родившегося ребенка;

- компенсацию затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям работников, имеющим троих и более детей;

- оказание материальной помощи работнику с учетом сложившихся обстоятельств, финансового положения и его трудового вклада;

- дополнительную компенсацию расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям работников или членов их семей, сверх установленного действующим законодательством;

- выделение льготных путевок в санатории-профилактории, базы отдыха, на профилактическое и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

- меры по улучшению жилищных условий работников (предоставление работникам корпоративной поддержки при приобретении жилья в собственность);

- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве;

- иные льготы, гарантии и компенсации.

Порядок оказания социальной поддержки работникам организаций АБК и иным категориям лиц определяется коллективным договором или внутренними нормативными актами предприятия, в том числе программой социального развития организации.

5.3. Коллективными договорами и внутренними нормативными документами организаций может предусматриваться оказание корпоративной поддержки работникам, приобретающим (строящим) жилье в собственность и состоящим по месту работы на учете для ее оказания. Корпоративная поддержка оказывается в формах и порядке, предусмотренных соответствующими локальными нормативными актами работодателя.

5.4. Работодатели принимают меры по своевременной подготовке и организации отдыха детей и подростков, по оказанию финансовой поддержки собственным оздоровительным лагерям.

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

Молодым специалистом является молодой работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

6.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон в области молодежной политики являются:

- проведение профориентационной работы с молодежью в общеобразовательных и иных учебных заведениях, привлечение и закрепление молодых работников в организациях АБК;
- содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников и молодых специалистов;
- развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защиты работающей в организации молодежи;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.3. Для реализации приоритетных направлений, указанных в п. 6.2.:

- разрабатываются комплексные молодежные программы организаций, включающие предоставление дополнительных социальных гарантий, и обеспечивается их выполнение;
- создаются комиссии (или иные органы) по работе с молодежью, разрабатываются положения о молодых специалистах;
- оказывается содействие объединениям (советам) молодых специалистов, молодежным комиссиям;
- создаются условия для психологической и социальной стабильности молодых работников и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формируются условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

6.4. Работодатели в целях привлечения молодежи в организацию, повышения качества подготовки в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, с учетом мнения профсоюзного органа и при наличии финансовой возможности:

- устанавливают именные стипендии лучшим учащимся и студентам;
- принимают на производственную практику учащихся и студентов с выплатой заработной платы тем из них, с которыми на время прохождения практики оформлены трудовые отношения.

6.5. Коллективными договорами и(или) внутренними документами организаций могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии, а также порядок их предоставления, в том числе:

- квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, а также возвращающихся на работу в организации после прохождения военной службы по призыву;

- оказание материальной помощи молодым работникам, вернувшимся на работу в организацию после прохождения военной службы в рядах Российской Армии;

- оказание материальной помощи, предоставление целевых займов на обучение и приобретение жилья;

- предоставление по согласованию с профсоюзом преимущественного права направления на учебу в образовательные организации высшего образования за счет средств организации в соответствии с положениями коллективного договора;

- выплата молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы в указанных районах и местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет и заключают трудовой договор впервые.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В целях обеспечения занятости работников организаций АБК работодатели:

- разрабатывают и утверждают по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Программу содействия занятости в организации, учитывающую стратегию развития организации и состояние алмазно-бриллиантового рынка, которая может являться частью коллективного договора;

- разрабатывают и утверждают план (программу) подготовки и переподготовки персонала;

- взаимодействуют с соответствующими территориальными органами занятости населения с целью совместного решения вопросов трудоустройства, привлечения к общественным работам и переобучения работников, высвобождаемых из организации.

7.2. При возникновении кризисных ситуаций, повлекших временное сокращение объемов производства и (или) сбыта продукции, работодатели для сохранения конкурентоспособности и кадрового потенциала организации могут осуществлять мероприятия по:

- отказу от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- временному отказу от введения совмещения профессий;

- совершенствованию графиков работы;

- вводу режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- временному прекращению приема новых работников;
- предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- переводу на работу, с согласия работника, в другие подразделения, в том числе подсобные хозяйства с сезонным характером работы;
- переводу работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями.

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата осуществляется работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников в организации.

7.3. Работодатели заблаговременно информируют профсоюзные органы организации о плановых мероприятиях, влекущих сокращение численности или штата работников, для проведения взаимных консультаций по трудоустройству увольняемых работников и содействию в обеспечении гарантий работникам в вопросах занятости.

7.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, а также о предстоящем массовом увольнении, работодатели осуществляют необходимые процедуры по своевременному предупреждению работников, соответствующих профсоюзных органов и территориальных органов занятости населения о предстоящих увольнениях в соответствии с нормами и требованиями Трудового кодекса РФ.

7.3.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Стороны Соглашения договорились установить следующие критерии массового увольнения работников из предприятия:

- а) прекращения деятельности предприятия с численностью работающих 10 и более человек;
- б) сокращения численности или штата работников предприятия свыше 20% от общей численности работающих в течение 90 дней;
- в) увольнение в течение 30 календарных дней работников предприятия, расположенного в населенном пункте с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек, в количестве 1% от общего числа работающих в указанном предприятии.

7.3.3. Принятие работодателями решения об увольнении работника в связи с сокращением численности или штата осуществляется с учетом преимущественного права на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При рав-

ной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечень которых установлен ст. 179 Трудового кодекса РФ. Коллективным договором организации могут дополнительно предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.4. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством РФ. Коллективными договорами организаций может предусматриваться предоставление дополнительных социальных гарантий сверх тех, что установлены трудовым законодательством.

7.3.5. Исходя из финансовых возможностей коллективным договором организации может быть установлена обязанность работодателя предоставлять работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата, возможность обучения новым профессиям, а также оплачиваемое время до наступления срока расторжения трудового договора для поиска работы.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности Стороны настоящего Соглашения считают привлечение и закрепление работников в организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, профессиональному росту и социальной защищенности.

В этих целях:

- предусматриваются соответствующие пункты или разделы в коллективных договорах организаций;
- обеспечиваются условия для реализации научно-технического и творческого потенциала работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- создаются условия для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала работников, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проводятся конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов;
- оказывается социально-экономическая поддержка работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
- создаются условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семьи.

Стороны Соглашения обязуются содействовать организациям в создании или совершенствовании существующих внутрифирменных систем подготовки и переподготовки кадров, направленных на повышение профессиональной компетентности работников, в процессе их трудовой деятельности.

8.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяют работодатели.

Работодатели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором организации или трудовым договором с работником.

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников работодатели организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения.

8.3. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8.4. По окончании профессионального обучения рабочему присваивается квалификация по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и по возможности предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией.

При повышении квалификационных разрядов должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка.

8.5. Осуществление подготовки специалистов в образовательных организациях по направлению работодателей производится с последующим их трудоустройством.

8.6. Работодатели разрабатывают программу развития персонала, включающую повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, а также внутренние нормативные документы, регламентирующие вопросы подготовки и обучения персонала в организации.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Политика организаций в области охраны труда исходит из того, что самым ценным для человека является его жизнь и здоровье. На основе этого принципа работодатели совместно с профсоюзными организациями формируют и реализуют целостную систему сохранения жизни и здоровья работников с учетом особенностей их труда по следующим направлениям:

- установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда, основывающихся на лучшем опыте отечественных и зарубежных организаций;

- реализация мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда на основе комплексных планов, увязанных с планами развития производства и предусматривающих в приоритетном порядке реа-

лизацию мероприятий профилактического характера, снижающих соответствующие риски;

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в предприятиях численностью 50 и более человек;

- материальное, организационно-техническое и методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности;

- обеспечение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями и другими нормативными документами по охране труда;

- проведение регулярного мониторинга и анализа состояния промышленной безопасности и охраны труда в структурных подразделениях организаций, в первую очередь, на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством;

- обучение работников безопасным приемам и методам работы, проверка знаний требований по охране, инструктаж по охране труда, ведение активной пропаганды охраны труда;

- обеспечение работников эффективными средствами индивидуальной защиты;

- проведение за счет средств работодателя предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) на основании медицинских заключений с сохранением за работниками на период проведения этих медосмотров (обследований) места работы (должности) и среднего заработка;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством;

- усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм и требований промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;

- компенсации работнику воздействия на его организм неблагоприятных условий труда в соответствии с действующим законодательством;

- своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников о состоянии промышленной безопасности и охраны труда.

9.2. Стороны настоящего Соглашения:

9.2.1. Признают приоритетными обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности и финансирование мероприятий по охране труда.

9.2.2. Осуществляют меры по обеспечению благоприятного состояния окру-

жающей среды как необходимого условия улучшения качества жизни и здоровья работников и населения.

9.2.3. Обеспечивают функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и окружающей среды.

9.2.4. Создают на паритетной основе комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.5. Признают взаимную ответственность по обязательствам сторон, представителями которых они являются.

9.3. Работодатели:

9.3.1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников обеспечивают выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.2. Обеспечивают открытость информации по вопросам охраны труда и экологии.

9.3.3. Стремятся к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и выполняя мероприятия по предотвращению загрязнений окружающей среды.

9.3.4. Обеспечивают разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда.

9.3.5. Организуют разработку и внедрение безопасной техники и технологий.

9.3.6. Организуют проведение специальной оценки условий труда, разрабатывая и реализуя на ее основе план мероприятий по приведению и улучшению условий труда. Организуют проведение повторных замеров вредных производственных факторов, которые были устранены после реализации данных мероприятий.

Результаты оценки используются для разработки и выполнения мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, а также обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

9.3.7. Своевременно обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами с учетом состояния рабочих мест.

9.3.8. Проводят за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников на основании соответствующих медицинских заключений (направлений) с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров (обследований).

Работодатели обязаны обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Работодатели предоставляют другую работу работникам, имеющим по результатам медосмотров медицинские противопоказания для выполнения ранее выполняемых ими работ.

Соответствующий профсоюзный орган контролирует своевременность проведения медицинских осмотров (обследований).

9.3.9. Обеспечивают в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей, вновь избранных уполномоченных по охране труда, а также членов совместной комиссии по охране труда. Порядок проведения обучения устанавливается внутренними нормативными документами организации с учетом норм действующего законодательства.

9.3.10. Рассматривают в установленные законодательством Российской Федерации сроки обоснованные решения соответствующего выборного профсоюзного органа, представления технических инспекторов труда профсоюза и предложения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам улучшения условий и охраны труда и информирует их о принятых мерах.

9.3.11. Извещают соответствующий выборный профсоюзный орган, государственные органы надзора и контроля о каждом групповом тяжелом и несчастном случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.12. Содействуют работе совместной комиссии по охране труда, технической инспекции труда профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, создают необходимые условия для их деятельности. Увольнение уполномоченных лиц профсоюза по охране труда по инициативе работодателя возможно только с учетом мнения первичной профсоюзной организации, действующей в организации. Коллективным договором организации может быть установлена возможность увольнения уполномоченных лиц профсоюза по охране труда только с согласия первичной профсоюзной организации, действующей в организации.

9.3.13. Обеспечивают функционирование здравпунктов в организации.

9.3.14. Ведут учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работников, разрабатывают и осуществляют мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний (при условии включения указанных мероприятий в коллективный договор организации).

9.3.15. Информируют при приеме на работу лиц 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 предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

9.4. Работники:

9.4.1. Соблюдают требования по охране и безопасности труда, установленные действующим законодательством и внутренними нормативными документами организации.

9.4.2. Надлежащим образом применяют средства индивидуальной и коллективной защиты и выполняют требования и предписания, установленные действующим законодательством и внутренними нормативными документами организации.

9.4.3. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Не допускают нарушений требований охраны труда и немедленно извещают своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

9.4.5. Проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.5. Профсоюзные органы контролируют обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам организаций при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляют интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатели и их представители признают Профсоюз «Профалмаз» и профсоюзные организации работников АБК полноправными представителями работников организаций АБК, от имени которых заключено настоящее Соглашение, при проведении согласованной политики по созданию и укреплению профсоюзных организаций в организациях АБК, ведении коллективных переговоров по вопросам заключения (изменения и дополнения) отраслевого соглашения, а также при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией условий настоящего Соглашения.

10.1.2. Стороны Соглашения договорились о том, что если в организации действует несколько профсоюзных организаций или иных представителей, избранных работниками, исключительное право на представительство в составе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на ведение коллективных переговоров предоставляется тому профессиональному

союзу (иному представителю работников), который объединяет большую часть работников соответствующей организации.

10.2. Работодатели признают право Профсоюза «Профалмаз» и профсоюзные организации работников АБК на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранения выявленных нарушений.

10.3. Работодатели принимают управленческие решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в т.ч. по вопросам:

- введения и отмены ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 Трудового кодекса РФ);

- установления режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);

- определения размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 Трудового кодекса РФ);

- установления дополнительных отпусков (ст. 116 Трудового кодекса РФ);

- утверждения графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

- принятия мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);

- установления порядка применения вахтового метода (ст. 297 Трудового кодекса РФ);

- увеличения продолжительности вахты до 3 месяцев (ст. 299 Трудового кодекса РФ);

- утверждения графика работы при вахтовом методе (ст. 301 Трудового кодекса РФ);

- установления надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302 Трудового кодекса РФ);

- установления размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками, работающими в предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера (ст. 325 Трудового кодекса РФ);

- установления размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, работающих в предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера (ст. 326 Трудового кодекса РФ);

- установления порядка проведения аттестации (ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- определения перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);

- составления графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);

- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

- установления размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 Трудового кодекса РФ);
- установления размеров доплат за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- определения систем нормирования труда, введения, замены, пересмотра норм труда (ст.ст. 159, 162 Трудового кодекса РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- определения перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

10.4. Работодатели принимают положения, инструкции, правила, содержащие нормы трудового права, в т.ч. Правила внутреннего трудового распорядка, положения о системе оплаты труда работников организаций АБК, правила и инструкции по охране труда, с учетом мнения профсоюзных органов в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ либо по согласованию с ним, если такой порядок предусмотрен коллективным договором организации.

10.5. Работодатели создают необходимые условия для деятельности профсоюзов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, коллективными договорами организаций, в том числе:

10.5.1. Предоставляют соответствующим профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, помещения с отоплением, освещением и уборкой, как для работы самого профсоюзного органа, так и для проведения собраний (конференций);

10.5.2. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное удержание из заработной платы работников и перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов. Удержание членских взносов производится одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с коллективным договором организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

10.5.3. Не препятствуют представителям выборного органа профсоюза в установленном порядке с соблюдением правил промышленной безопасности и охраны труда посещать организации 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 и здравпунктах предприятий;

10.5.4. Обеспечивают участие представителей профсоюзных органов в работе органа управления организации при рассмотрении социально-трудовых вопросов.

10.6. Работодатели могут передавать в бесплатное пользование соответствующим профсоюзным органам находящиеся на балансе организации либо 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. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором организации.

10.7. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, имеют все социальные гарантии, предусмотренные для работников организации в соответствии с коллективными договорами этих организаций.

10.8. В случаях, предусмотренных коллективным договором организации АБК, работодатели отчисляют денежные средства выборным профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Размер отчислений устанавливается при заключении коллективных договоров в организациях АБК.

10.9. Работодатели на условиях, оговариваемых в коллективных договорах организаций, перечисляют выборным профсоюзным органам средства из фонда оплаты труда на финансирование обучения профсоюзных кадров, оплачивают проезд и сохраняют средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзному активу.

10.10. Работодатели предоставляют руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников с сохранением средней заработной платы:

- при численности членов профсоюза до 400 человек – до 2 дней в неделю;
- при численности членов профсоюза свыше 400 человек – до 3 дней в неделю;
- уполномоченным по охране труда – не менее 4-х часов в неделю;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы не более 18 дней в году.

10.11. Работодатели обеспечивают участие работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов всех уровней в их работе, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок и социальные гарантии.

10.12. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и Объединения работодателей АБК, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей и Объединения работодателей АБК, органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

10.13. Работодатели признают, что:

10.13.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.13.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности, после окончания выборных полномочий, предоставляется работа по прежней должности, возможность повышения квалификации за счет средств работодателя. При отсутствии прежней работы (должности) предоставляется другая равноценная работа (должность) в том же или другом (с согласия работника) подразделении организации.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

10.13.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций АБК (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации

10.13.4. Увольнение по инициативе работодателя по п. 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а также работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.14. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляются гарантии в соответствии со ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» N 10-ФЗ от 12.01.1996 в действующей редакции.

10.15. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором организации.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в АБК (далее Отраслевая комиссия), созданная на паритетных началах Объединением работодателей АБК и Профсоюзом «Профалмаз».

Отраслевая комиссия не реже двух раз в год информирует о ходе его выполнения представителей работников и работодателей.

11.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматриваются на заседаниях Совета Профсоюза «Профалмаз», коллегиального органа Объединения работодателей АБК и доводятся до сведения профсоюзных организаций, указанных в п. 1.2 настоящего Соглашения.

11.3. При невыполнении положений настоящего Соглашения Объединение работодателей АБК и Профсоюз «Профалмаз» проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по урегулированию сложившейся ситуации и (или) решению поставленных вопросов, и представляют их лицам, подписавшим настоящее Соглашение.

11.4. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Лица, представляющие работодателей либо представляющие работников:

- уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора в предприятиях, изменению настоящего Соглашения;

- неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;

- виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Соглашение заключено на 2019 – 2021 годы, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до заключения нового соглашения, но не более трех лет.

По истечении срока действия Соглашения Стороны могут по взаимному согласию один раз продлить его действие на срок не более трех лет.

13.2. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут вноситься изменения и дополнения.

13.3. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством.

13.4. В случае изменения наименования, реорганизации или ликвидации любой организации, представляющей какую-либо Сторону или делегировавшей полномочия одной из Сторон, настоящее Соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а также распространяется на правопреемников реорганизованной организации.

13.5. Законы и нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения и улучшающие положения работников, расширяют действие пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

13.6. Стороны вправе по взаимной договоренности давать совместные разъяснения по вопросам применения отдельных пунктов (положений) настоящего Соглашения.

Обращение за разъяснением положений Соглашения направляется в адрес сопредседателей Отраслевой комиссии за подписью руководителя организации АБК и председателя соответствующего профсоюзного комитета профсоюзной организации.

Подготовка разъяснений положений Соглашения осуществляется службами Объединения работодателей АБК по поручению, выданному сопредседателем Отраслевой комиссии со стороны работодателей совместно с профильными специалистами Профсоюза «Профалмаз».

Разъяснения положений оформляются в виде разъяснений Объединения работодателей АБК и Профсоюза «Профалмаз», подписываемых лицами, подписавшими Соглашение, либо, уполномоченными ими лицами.

13.7. Настоящее Соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.



Заместитель Министра
промышленности и торговли
Российской Федерации

_____ О.Н. Рязанцев



Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз машиностроителей России»

_____ С.В. Чемезов



Председатель
Общественной общероссийской
организации «Российский
профессиональный союз
работников судостроения»

_____ Е.Н. Аникин



Председатель
Общественной организации
«Общероссийский профсоюз
работников судостроения,
судоремонта и морской техники»

_____ Е.Е. Васильев

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ
СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ,
МОРСКОЙ ТЕХНИКИ И СУДОРЕМОНТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

г. Москва

Общественная организация «Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники» (далее – Судпроф) в лице Председателя Судпрофа Васильева Евгения Евгеньевича, действующего на основании Устава, и **Общественная общероссийская организация «Российский профессиональный союз работников судостроения»** (далее – РПРС) в лице Председателя РПРС Аникина Евгения Николаевича, действующего на основании Устава, **с одной стороны,**

Министерство промышленности и торговли Российской Федерации в лице Заместителя Министра промышленности и торговли Российской Федерации Рязанцева Олега Николаевича, действующего на основании доверенности от 15.03.2019 № МД-16634/14, **с другой стороны, и**

Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз машиностроителей России» (далее – ОООР «СоюзМаш России») в лице Президента ОООР «СоюзМаш России» Чемезова Сергея Викторовича, действующего на основании Устава, **с третьей стороны** (далее совместно именуемые **Стороны**), руководствуясь положениями статьи 49 Трудового кодекса Российской Федерации, по взаимному согласию заключили настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Отраслевому соглашению по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016 – 2018 годы (далее – Отраслевое соглашение) о нижеследующем:

1. Продлить срок действия Отраслевого соглашения на период 2019 – 2021 годы по 31 декабря 2021 года включительно.

2. Внести в Отраслевое соглашение следующие изменения:

2.1. Абзац второй пункта 1.2 Отраслевого соглашения изложить в следующей редакции:

«- **работники в лице их представителей** – Общественной общероссийской организации «Российский профессиональный союз работников судостроения» и Общественной организации «Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники», действующих на основании своих Уставов (далее – соответствующий Профсоюз);».

2.2. В пункте 1.6 Отраслевого соглашения слова «первичными организациями соответствующих Профсоюзов» заменить словами «первичными профсоюзными организациями соответствующих Профсоюзов».

2.3. В пунктах 3.6, 3.7.3, 4.4.13, 6.1, 6.4, 6.6, 8.2.2 и 9.2 Отраслевого соглашения слова «первичной организации Профсоюза» заменить словами «первичной профсоюзной организации соответствующего Профсоюза».

2.4. Абзац четвертый пункта 4.4.5 Отраслевого соглашения изложить в следующей редакции:

«Приказ по Организации о вновь избранных уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда направлять для ознакомления во все структурные подразделения Организации.».

2.5. В пункте 8.4 Отраслевого соглашения слова «на счета первичных профсо-

юзных организаций» заменить словами «на счета профсоюзных организаций».

2.6. В пункте 9.1 Отраслевого соглашения:

а) в абзаце первом:

слова «соответствующей первичной организации Профсоюза» заменить словами «соответствующей профсоюзной организации»;

слова «подготовленной первичной организацией Профсоюза» заменить словами «подготовленной первичной профсоюзной организацией соответствующего Профсоюза»;

б) в абзаце втором слова «Первичная организация Профсоюза» заменить словами «Первичная профсоюзная организация соответствующего Профсоюза».

2.7. В приложении № 1 к Отраслевому соглашению подпись главного бухгалтера исключить.

3. Стороны договорились продолжить консультации по неурегулированным вопросам (Протокол разногласий, Приложение № 1 к настоящему Дополнительному соглашению № 1 к Отраслевому соглашению).

4. Настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Отраслевому соглашению вступает в силу с момента подписания его всеми Сторонами.

5. ОООР «СоюзМаш России» в установленном порядке направляет настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Отраслевому соглашению в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

ПРОТОКОЛ

разногласий сторон Отраслевого соглашения по организациям
судостроительной промышленности, морской техники
и судоремонта Российской Федерации
на 2016 – 2018 годы, продленного на 2019 – 2021 годы

В ходе коллективных переговоров по внесению изменений в Отраслевое соглашение по организациям судостроительной промышленности, морской техники и судоремонта Российской Федерации на 2016 – 2018 годы (далее – Отраслевое соглашение) и продлению его действия на 2019 – 2021 годы между Общественной организацией «Общероссийский профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники» (далее – Судпроф), Общественной общероссийской организацией «Российский профессиональный союз работников судостроения» (далее – РПРС), Министерством промышленности и торговли Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России» не было достигнуто согласия по следующим вопросам (пунктам) Отраслевого соглашения:

1. Предложение представителей работников:

Дополнить действующую редакцию Отраслевого соглашения новым пунктом 2.9 следующего содержания:

«2.9. По желанию работника отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный ч. 2 ст. 128 ТК РФ делится на части в течение календарного года.» (предложения Судпрофа).

Предложение работодателей:

В действующую редакцию Отраслевого соглашения новый пункт 2.9 не включать.

2. Предложение представителей работников:

Дополнить действующую редакцию Отраслевого соглашения новым пунктом 2.10 следующего содержания:

«2.10. Для работников, работающих в условиях суммированного учета рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Нормальное число рабочих часов за учетный период уменьшается для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, для работников, находящихся в ежегодном оплачиваемом или учебном отпуске, временно нетрудоспособным на количество часов такого отсутствия, приходящегося на рабочее время.» (предложения Судпрофа).

Предложение работодателей:

В действующую редакцию Отраслевого соглашения новый пункт 2.10 не включать.

3. Предложение представителей работников:

Дополнить действующую редакцию Отраслевого соглашения новым пунктом 6.8 следующего содержания:

«6.8. Не допускается увольнение лиц предпенсионного возраста в случае сокращения численности или штата работников Организации. Для целей настоящего пункта под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью в пять лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.» (предложения РПРС).

Предложение работодателей:

В действующую редакцию Отраслевого соглашения новый пункт 6.8 не включать.

4. Предложение представителей работников:

Дополнить действующую редакцию Отраслевого соглашения новым пунктом 8.6 следующего содержания:

«8.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в заседании совета директоров, а также управленческих совещаниях на уровне генерального директора, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений. Оплата проезда до места проведения заседания совета директоров представителя работников производится за счет средств работодателя. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д. (во всех видах комиссий, создаваемых в организации).» (предложения Судпрофа);

Предложение представителей работников:

Дополнить действующую редакцию Отраслевого соглашения новым пунктом 8.6 следующего содержания:

«8.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя (представителя) первичной профсоюзной организации в заседании совета директоров, иных коллегиальных органов управления Организации, а также управленческих совещаниях на уровне генерального директора (иного единоличного исполнительного органа Организации), председателей (представителей) профсоюзных органов подразделений Организации – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений. Оплата их проезда до места проведения указанных заседаний (совещаний) производится за счет средств работодателя. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются во все комиссии, создаваемые в Организации, в том числе в комиссии по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений Организации, по расследованию несчастных случаев на производстве.» (предложения РПРС).

Предложение работодателей:

В действующую редакцию Отраслевого соглашения новый пункт 8.6 не включать.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2018 – 2020 ГОДЫ

(подписано 15 ноября 2017 года, зарегистрировано
в Федеральной службе по труду и занятости 15 декабря 2017 года,
регистрационный № 21/18-20)

Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерство внутренних дел Российской Федерации согласились внести следующие изменения в Отраслевое соглашение между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018 – 2020 годы:

1. Подпункт 8.2.3 изложить в следующей редакции:

«8.2.3. Разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, противопожарную безопасность, снижение рисков несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья гражданских служащих и работников организаций системы МВД России, в пределах средств, выделенных на эти цели из федерального бюджета.».

2. Подпункт 8.3.1 изложить в следующей редакции:

«8.3.1. Мероприятия по охране труда и противопожарной безопасности являются неотъемлемой частью региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров.».

3. Подпункт 8.3.4 изложить в следующей редакции:

«8.3.4. Региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, выборные профсоюзные органы:

обеспечивают методическое и практическое руководство правовой и технической инспекциями труда Профсоюза, организуют обучение и аттестацию инспекторов по вопросам трудового законодательства, охраны труда, противопожарной безопасности не реже одного раза в три года, ежегодно проводят для повышения их квалификации семинары-совещания;

взаимодействуют в рамках соглашений с федеральными органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора за условиями, состоянием охраны труда, здоровья в пределах своей компетенции;

принимают участие в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, осуществляют их анализ, участвуют в разработке мероприя-

тий по снижению их уровня и контролируют выполнение этих мероприятий.».

4. Пункт 8.3 дополнить подпунктом 8.3.6 следующего содержания:

«8.3.6. Гражданские служащие и работники организаций системы МВД России в процессе служебной (трудовой) деятельности обязаны: знать и неукоснительно соблюдать требования пожарной безопасности; при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров; выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора».

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНАМ И УЧРЕЖДЕНИЮ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА НА 2019 – 2022 ГОДЫ (Соглашение подписано сторонами 11 марта 2019 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 14 мая 2019 г., регистрационный № 9/19-22).....	1
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АЛМАЗНО-БРИЛЛИАНТОВОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2019–2021 ГОДЫ (Соглашение подписано сторонами 21 февраля 2019 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 14 мая 2019 г., регистрационный № 8/19-21)	17
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, МОРСКОЙ ТЕХНИКИ И СУДОРЕМОНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2016–2018 ГОДЫ (Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 22 апреля 2019 г., регистрационный номер №5/19-21	51
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВОМ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2018 – 2020 ГОДЫ (Дополнительное соглашение подписано сторонами 20 февраля 2019 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 1 апреля 2019 г., регистрационный №4/18-20	56

Приложение №1 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 2 (35) 2019 г.

Подписано в печать 3.06.2019 г. Формат 60x84/16. Объем 3,5 п.л.
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